

Федеральное государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
«Ульяновский фармацевтический колледж»
Министерства здравоохранения Российской Федерации



**РЕСУРСЫ И ЭФФЕКТИВНЫЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
В АСПЕКТЕ ПОВЫШЕНИЯ ПРЕСТИЖА И СОЦИАЛЬНОЙ ПРИВЛЕКА-
ТЕЛЬНОСТИ ПРОФЕССИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ СПО**

Сборник межрегиональной заочной конференции
для педагогических работников

*Ноябрь, 2025
город Ульяновск*

УДК 377.121.33

ББК 74.470

Р 43

Составитель сборника Пронина Ольга Александровна,
Заведующий научно-методическим отделом ФГБ ПОУ «УФК» Минздрава России

«Ресурсы и эффективные практики наставничества профессиональной образовательной организации в аспекте повышения престижа и социальной привлекательности профессии преподавателя СПО». Сборник материалов заочной межрегиональной конференции педагогических работников (ноябрь 2025 года, г. Ульяновск). – Ульяновск: ФГБ ПОУ «Ульяновский фармацевтический колледж» Минздрава России, 2025. – 136 с.

Материалы межрегиональной конференции для педагогических работников «Ресурсы и эффективные практики наставничества профессиональной образовательной организации в аспекте повышения престижа и социальной привлекательности профессии преподавателя СПО», в которой приняли участие педагогические работники и управленцы Самарской, Ульяновской, Оренбургской, Белгородской, Нижегородской, Саратовской областей, республик Мордовия, Башкортостан, Татарстан, Удмуртия, а также Пермского края отражают опыт образовательных учреждений по использованию ресурсов института наставничества при первичной трудовой адаптации начинающих преподавателей, передаче эффективного педагогического опыта и преодоления профессиональных дефицитов. Одним из интересных направлений конференции стало рассмотрение особенностей реализации наставничества в отношении обучаемых образовательных организаций. Раскрывается комплексный подход к практической реализации модели наставничества с учётом региональных особенностей образовательных учреждений, требований работодателей и вызовов социальной ситуации.

Для работников профессиональных образовательных организаций.

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел I. «Наставничество в педагогическом сообществе»	
Абульханова Р. Р., Усманова О. К. ГАПОУ «Стерлитамакский медицинский колледж» «Программа наставничества «педагог-педагог» как целенаправленное формирование личности педагога СПО»	6
Агушева Н.А., Михайлова А.В. ГАПОУ СО «СОБМК» «Наставничество в системе профессионального постдипломного образования»	11
Алексеева Н.В. ФГБ ПОУ «УФК» Минздрава России «Двигаться к успеху вместе»	14
Александрова А. Е., Курамшина А. Ф. ФГБОУ ВО «Башкирский государственный медицинский университет» Министер- ства здравоохранения Российской Федерации, Медицинский колледж «Как помочь начинающему преподавателю?»	16
Артемяева М. А., Сарапульский филиал АПОУ УР «Республиканский медицинский колледж МЗ УР» «Наставничество в медицинском колледже: роль методиста в сопровождении профессионального развития молодых преподавателей»	20
Ахапкина Н. С., Фадеева И. А., Балашовский филиал государственного автономного профессионального образова- тельного учреждения Саратовской области «Саратовский областной базовый ме- дицинский колледж» «Опыт работы школы начинающего преподавателя как формы группового наставничества в Балашовском медицинском колледже»	24
Коновалова С.В., Галицкая И.А. Орский филиал ГАПОУ «ООМК» «Наставничество в педагогическом сообществе: путь к профессиональному ро- сту и развитию»	27
Кузнецова Л.В. ФГБ ПОУ «УФК» Минздрава России «Адаптация молодых преподавателей на цикловой методической комиссии»	29
Маланьина С. П. ГБПОУ Республики Мордовия «СМК» «Использование наставничества для эффективной работы по повышению про- фессиональной компетенции молодых специалистов в образовательной дея- тельности»	33
Прихунова Е. Н. ГБПОУ «Чайковский медицинский колледж» «Эффективная интеграция молодых кадров: система наставничества в Чайковском медицинском колледже»	36
Сафина А. А., Щеглова Г. Р. Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Республики Башкортостан «Сибайский медицинский колледж» «Ключевые аспекты педагогического наставничества»	38

Соловьева Е.С., Михайлова А.В. ГАПОУ СО «СОБМК» «Наставничество в системе профессиональной подготовки специалистов сферы здравоохранения»	42
Суханова С. А., Шмелева И. Г. ГБПОУ НО «Арзамасский медицинский колледж» «Формирование процессов наставничества в педагогической среде»	44
Хасанова Г. В. ГАПОУ РБ Стерлитамакский медицинский колледж «Наставничество в профессиональной образовательной организации в аспекте повышения престижа профессии преподавателя СПО»	48
Хусаинова Р. Р. ГАПОУ РБ «Белорецкий медицинский колледж» «Система наставничества «педагог-педагог» как ресурс профессионального развития в условиях медицинского колледжа»	52
Щеглова О. М. ОГАПОУ «Старооскольский медицинский колледж» «Наставничество как метод профессиональной адаптации молодого педагога»	55
Раздел II «Уникальные особенности сотрудничества в паре «Педагог-наставник и студент»	
Борzych Н. А., Евстифеева Т. Н. ГАПОУ СО «Саратовский областной базовый медицинский колледж» «Из опыта практики наставнической деятельности преподавателей хирургического профиля при работе со студентами в аспекте повышения уровня знаний по хирургии»	58
Горланова А.М. ФГБ ПОУ «УФК» Минздрава России «Педагогическое наставничество студентов специальности «Медицинский массаж»	61
Жулина Н. А., Чернышова Л. Ю. ГБПОУ НО Арзамасский медицинский колледж «Формула успешного наставничества в сотрудничестве преподавателя и студента на занятиях по иностранному языку»	64
Клокова А.С. ГБПОУ НО «Арзамасский медицинский колледж» «Наставник и студент: эффективные стратегии взаимодействия в процессе профессионального обучения»	67
Клокова А.С. ГБПОУ НО «Арзамасский медицинский колледж» «Развитие коммуникативных и профессиональных компетенций студентов в системе наставничества»	72
Малолеткина А. А. Балашовский филиал ГАПОУ СО «СОБМК» «Наставничество как эффективный инструмент изучения основ финансовой грамотности студентами медицинского колледжа»	77
С.В. Медведева Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Са-	

ратовской области «Саратовский областной базовый медицинский колледж» «Наставничество в системе СПО как эффективная форма профессионального становления личности наставляемого»	79
Орлова Н.Н. ГБПОУ «СМК им. Н. Ляпиной» Филиал «НМК» «След в профессии: влияние личного опыта наставника на траекторию студента»	82
Пекина А.А. ГБПОУ Республики Мордовия «Саранский медицинский колледж» «Роль наставничества в профессиональном развитии студентов»	84
Рыжова Я. А. ГАУ ДПО НО «Центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов здравоохранения» Нижегородской области «Методы, формы, виды эффективного наставничества в паре педагог-наставник – студент»	86
Семенова Л. В., ГАПОУ РБ «Стерлитамакский медицинский колледж» «Эффективные практики наставничества: поиск, опыт, размышления»	91
Сенова Д. Г., ФГБ ПОУ «УФК» Минздрава России «Ключевые аспекты взаимодействия педагога-наставника и студента»	94
Тюлякова Ю. Н. ГБПОУ «Самарский медицинский колледж им. Н. Ляпиной» «Наставничество в ГБПОУ «Самарский медицинский колледж им. Н. Ляпиной»: интеграция теории и практики»	99
Шалина А.В. ГБПОУ «СМК им. Н.Ляпиной», Филиал «НМК» «Роль педагога-наставника в развитии проектной деятельности студентов медицинского колледжа в процессе изучения дисциплины «Анатомия и физиология человека»	102
Шкилева Е. Ф. ГБПОУ НО «Нижегородский медицинский колледж» «Использование методов интерактивного обучения для повышения качества знаний на занятиях химии»	105
Раздел III «Наставничество в студенческой среде»	
Жукова Е. Г. ОГБПОУ «Карсунский медицинский техникум имени В.В. Тихомирова» «Способы развития педагогического наставничества в воспитательной системе»	109
Кузнецова А.С. ФГБ ПОУ «УФК» Минздрава России «Организация наставничества в студенческих парах»	112
Латыпова Л. А. ГАПОУ Казанский медицинский колледж «Студенческое наставничество как фактор, влияющий на качество образования»	116
Шабай С. А. ГАПОУ РБ «Бирский медико-фармацевтический колледж» «Из опыта организации наставничества студентов»	119

Раздел IV «Наставничество в профессиональном сообществе (работодатель – студент)»	
<i>Бачевская М. Л., Крылова Е. Ю.</i> <i>ОГБПОУ УМК</i> «Наставничество как ключевой фактор профессионального роста будущих медицинских работников»	122
<i>Еловикова О.Н.</i> <i>ГБПОУ «Чайковский медицинский колледж»</i> «Наставничество в организации практического обучения студентов медицинского колледжа»	126
<i>Федотова И.В.</i> <i>ФГБ ПОУ «УФК» Минздрава России</i> «Теоретические аспекты роли института наставничества студентов медицинских специальностей»	130
Раздел V Формы обобщения опыта педагогических работников для аттестации на категорию «Педагог-наставник»	
<i>Григорьев Сергей Аркадьевич</i> <i>БПОУ «Чебоксарский медицинский колледж»</i> <i>Минздрава Чувашии</i> «Наставничество в медицинском колледже - залог успешной подготовки квалифицированных фельдшеров»	133

Раздел I. «Наставничество в педагогическом сообществе»

Программа наставничества «педагог-педагог» как целенаправленное формирование личности педагога СПО

*Абульханова Р. Р.,
Усманова О. К.*

ГАПОУ «Стерлитамакский медицинский колледж»

Наставничество играет огромную роль в современном мире. Научить, направить, помочь реализовать свои способности – главная задача любого наставника. Эти условия необходимы при становлении профессионально-грамотного и компетентного человека. Для этого создаются программы наставничества, которые подчиняются современным тенденциям. В настоящее время не только сама жизнь учит нас процессу нетворкинга человека с человеком для достижения общих целей, но и национальный проект "Образование" ставит задачу внедрения целевой модели наставничества во всех образовательных организациях.

Поддержка молодых специалистов и вновь прибывших профессионалов в конкретных учебных заведениях - одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной образовательной организации нужны преподаватели, обладающие профессиональной компетентностью и самостоятельным мышлением, способные практически реализовывать общечеловеческие ценности и осмысленно включаться в инновационные процессы. Освоение азов профессиональной дисциплины -

достаточно длительный процесс, включающий формирование профессиональной компетентности и профессионально важных качеств.

Начинающие преподаватели мало знают о повседневной педагогической практике, и эта проблема особенно актуальна в связи с переходом на новые ФГОС, так как при этом повышаются требования к профессиональному развитию каждого специалиста.

Начинающим преподавателям необходима профессиональная поддержка в приобретении педагогических навыков. Необходимо создать ситуацию, в которой работа молодого педагога будет успешной, способствующей развитию его личности и содействующей формированию его индивидуального стиля работы, профессиональному росту.

Профессиональная поддержка необходима не только молодым начинающим преподавателям, но и преподавателям, которые впервые пришли в конкретное учебное заведение. Им необходимо помочь адаптироваться к новым условиям, ознакомить с педагогической документацией, оказать методическую поддержку в работе.

Решению этих стратегических задач способствует создание гибкой и подвижной системы обучения, способной оптимизировать процесс профессионального развития молодых и вновь прибывших преподавателей, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию и самореализации.

Для этого необходимо в педагогической организации разработать программу для оказания помощи в организации наставнической деятельности с молодыми и вновь прибывшим педагогам.

В нашем колледже имеется программа наставничества, тесно связанная с существующими нормативными документами колледжа (учебным планом, планом воспитательной и методической работы, учебными программами, календарно-тематическими планами учебных дисциплин и профессиональных модулей, технологическими картами урока и др.). В колледже с теплотой и доброжелательностью относятся к вновь прибывшим и молодым специалистам.

Программа наставничества направлена на достижение следующих целей: максимальное раскрытие потенциала личности подопечного, необходимого для успешной личностной и профессиональной самореализации в сложившейся неопределенной ситуации, создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых, вновь прибывших специалистов.

Для этого приказом директора назначается наставник из наиболее опытных и профессионально грамотных преподавателей.

Срок реализации программы наставничества составляет один год. Это связано с тем, что наставнику удобнее анализировать проделанную с подопечным работу в течение года по мере поступления новой информации и соблюдения учебного графика, рассчитанного на один календарный год, так как при этом могут меняться сотрудники колледжа, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, а молодые или начинающие преподаватели могут сменить работодателя.

Основной формой наставничества в Программе является "преподаватель наставник – преподаватель начинающий". В этой форме молодой специалист (с опытом работы от 0 до 3 лет) или новый сотрудник (при смене места работы) взаимодействует с опытным и обеспеченным ресурсами педагогом, который оказывает всестороннюю поддержку первому.

Элементами методик, используемых в данной программе, являются традиционные модели наставничества, ситуационное наставничество, партнерское наставничество, саморегулирующееся наставничество, медиация и проектное наставничество.

Если у подопечного возникают личные проблемы, проблемы с обучающимися или родителями, трудности в разрешении педагогических ситуаций, ему помогает служба медиации, куда входят зам. директора по воспитательной работе, педагог-психолог. Сами молодые специалисты также помогают опытным преподавателям овладеть современными навыками, терминологией и методиками.

Основное взаимодействие участников: «опытный преподаватель-молодой специалист», классическая поддержка молодых специалистов в приобретении необходимых профессиональных навыков (организация, коммуникация) и закреплении на рабочем месте.

Основными критериями работы являются:

1) сущность - работа с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении, независимо от должности и направления деятельности.

2) индивидуальность – выбор формы и вида работы со специалистом, который определяется требованиями должности и рабочего места.

3) непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста, продолжающийся в течение трех лет.

4) эффективность - обязательным является регулярная оценка результатов профессиональной адаптации и развития.

В медицинском колледже города Стерлитамака выработаны ряд требований, предъявляемые к молодым специалистам, они должны:

1) изучить нормативные документы, определяющие трудовую деятельность, организацию, комплектование, особенности учебной деятельности и должностные обязанности молодых специалистов;

2) составить и выполнять план профессионального развития в течение определенного периода времени;

3) постоянно стремиться к повышению своего профессионального уровня и приобретению практических навыков, необходимых для работы.

В результате правильной организации деятельности по наставничеству молодые (новые) специалисты на высоком уровне включаются в педагогическую деятельность и культурную жизнь образовательной организации, укрепляется их уверенность в себе, развивается их личностный, творческий и педагогический потенциал. Это положительно сказывается на уровне обучения и воспитания, а также на психологическом климате в образовательной организации. Преподаватели, проходящие обучение, получают не только необходимые компетенции, профессиональ-

ные советы и рекомендации в период профессиональной реализации, но и стимулы и ресурсы для их комфортного становления и развития в профессии.

Формы и методы работы с молодыми и начинающими специалистами, которые традиционно применяются в нашем колледже: диалоги; собеседования; тренинги; встречи с опытными педагогами, которые дают открытые уроки; внеклассные мероприятия; тематические педагогические рекомендации; курсы, методические консультации, наблюдения за уроками и взаимопосещение уроков.

Это положительно сказывается на уровне обучения и воспитания студентов, увеличении числа специалистов, желающих продолжить работу в качестве преподавателей в нашем коллективе.

Программа наставничества для педагога-наставника, разработанная в нашем колледже, включает в себя следующие этапы:

1. Определение целей и задач. Педагог-наставник и педагог-подопечный должны вместе определить, что они хотят достичь в результате программы наставничества. Это могут быть развитие профессиональных навыков, улучшение методики преподавания, повышение квалификации и т.д.

2. Подготовительный этап. Педагог-наставник подробно знакомит педагога-подопечного с основными принципами и методиками, которые будут использоваться во время реализации программы. Также проводится анализ текущих навыков и уровня подготовки педагога-подопечного.

3. Разработка плана уроков и занятий. Педагог-наставник и педагог-подопечный вместе разрабатывают план уроков и занятий, учитывая основные цели и задачи, которые необходимо освоить. План может быть составлен на неделю, месяц или на весь период программы.

4. Проведение уроков и занятий. Педагог-наставник наблюдает за работой педагога-подопечного, оказывает ему методическую поддержку и дает рекомендации по улучшению работы. Он может проводить совместные уроки, моделировать уроки или анализировать записи уроков.

5. Регулярный анализ и обратная связь. Педагог-наставник промежуточно и в конце программы оценивает достигнутые результаты и уровень развития педагога-подопечного. Вместе с педагогом-подопечным они анализируют сильные стороны и области для улучшения. Оценка и обратная связь могут быть устными или письменными.

6. Поддержка после завершения программы. Педагог-наставник может поддерживать педагога-подопечного и после завершения программы. Он может быть доступен для консультаций, обсуждения проблем и вопросов по преподаванию.

Важно отметить, что программа наставничества должна быть гибкой и адаптироваться под конкретные потребности педагога-подопечного.

Наставничество играет важную роль в поддержке и развитии профессионального роста в различных областях. Вот несколько ключевых аспектов значения наставничества:

1. Передача знаний и опыта. Наставничество дает возможность опытным специалистам и лидерам делиться своими знаниями, опытом и навыками с новичками,

что способствует передаче профессиональных знаний и формированию необходимых навыков.

2. Менторство и развитие. Наставничество способствует получению молодым специалистом опыта эксперта, чтобы потом применять его на практике. Оно помогает развивать в себе лидерские качества.

3. Поддержка при профессиональном росте. Наставничество обеспечивает поддержку и руководство для новых специалистов в процессе обучения, позволяя им успешно интегрироваться в работу.

4. Стимулирование саморазвития. Наставничество способствует стимулированию самостоятельного и устойчивого профессионального развития, включая лидерство и управление.

5. Формирование профессиональной сети. Наставничество создает возможности для формирования профессиональной сети, что дает доступ к ценным ресурсам и поддержке.

Таким образом, наставничество способствует привлечению в коллектив новых специалистов, обучению их профессиональными навыкам и особенностям работы с молодежью.

Список использованных источников:

1. Нормативно-правовые документы.

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.07.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020). - «Концепция содействия развитию благотворительной деятельности в Российской Федерации на период до 2025 года», утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. № 2705-р.
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ с изменениями от 26.07.2019 № 232-ФЗ.
- Федеральные проекты «Учитель будущего», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Современная школа» Национальный проект «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 года (протокол № 16).
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);

2. Основные источники

1. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, допол-

нительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, Министерство просвещения Российской Федерации, АНО «Институт развития социального капитала и предпринимательства», 2019г., 232-с.

2. Национальный ресурсный центр «Ментори», [электронный ресурс] <https://www.mentori.ru/new> Материалы курсов повышения квалификации по теме «Организационно-методические условия внедрения методологии (целевой модели) наставничества в образовательные организации», «Институт развития образования», 2020г.

Наставничество в системе профессионального постдипломного образования

*Агушева Н.А.,
Михайлова А.В.
ГАПОУ СО «СОБМК»*

Исторически сложившаяся система последипломного медицинского и фармацевтического образования характеризовалась периодичностью повышения квалификации специалистов, осуществляемого однократно в течение пятилетнего цикла. При этом, формат обучения, ограниченный, как правило, 144 академическими часами, представлял собой существенное препятствие для полноценного освоения специалистами значительного объема актуальных профессиональных знаний, сформировавшихся в результате научных исследований и практической деятельности за указанный период.

Современные вызовы в отечественном здравоохранении и фармацевтике, включая активное внедрение инновационных образовательных подходов и насущную необходимость фармацевтических специалистов в регулярном обновлении и систематизации профессиональных знаний, привели к трансформации прежней модели послевузовского образования. Тем не менее, процесс модернизации системы последипломной подготовки медицинских и фармацевтических кадров, по ряду причин, еще не достиг своего логического завершения.

Профессиональная компетентность медицинского и фармацевтического персонала является ключевым фактором, определяющим качество и безопасность предоставляемой медицинской помощи. Современная система дополнительного профессионального образования, с ее пятилетними интервалами повышения квалификации, не в полной мере соответствует текущим потребностям медицинских учреждений и их сотрудников в приобретении и обновлении передовых знаний, умений и навыков.

В современных реалиях постоянное обучение превратилось в обязательное требование для создания компетентностного досье и участия в процессе подтверждения квалификации специалиста, а сама аккредитация выступает ключевым механизмом лицензирования для выполнения профессиональных обязанностей. Важную роль в системе непрерывности образования играют учебные учреждения, по-

лучившие полномочия по созданию и внедрению специализированных программ повышения квалификации.

Образовательные инновации успешно отвечают современным потребностям образования, демонстрируя результативность и моральную обоснованность учебного процесса.

1. Использование компьютерных систем в обучении, основанное на информационных технологиях, является методикой, где вычислительная техника играет главную роль в передаче информации и организации активного взаимодействия с учащимися, в отличие от классических методов обучения вроде демонстраций PowerPoint. При этом возможна замена преподавателя частично или полностью. Такие программы способны объединять сетевые технологии (дистанционное обучение) и содержать различные независимые приложения, а также интерактивные онлайн-сервисы.

2. "Виртуальный пациент" – это специальная компьютерная программа, созданная для имитации клинических случаев, благодаря чему учащиеся могут почувствовать себя настоящими врачами. Работая с этой программой, студенты приобретают важные умения, включая опрос пациентов, проведение осмотров и вынесение правильных диагнозов, и назначение лечения, приближенных к реалиям медицинской практики, что способствует лучшему запоминанию знаний.

3. Симуляционное обучение в медицине позволяет создавать реалистичные клинические сценарии с использованием манекенов, виртуальных моделей и специализированных программ. Это обеспечивает безопасную и контролируемую среду для развития практических навыков и объективной оценки профессиональной компетентности. Например, тренажеры для виртуальной колоноскопии позволяют обучающимся оттачивать технику выполнения процедуры без риска для пациента.

Благодаря использованию иммерсивных технологий, предложенный подход открывает широкие возможности для обучения. Он стимулирует умственную активность и эмоциональное вовлечение студентов, активизируя их восприятие через чувства. Это приводит к развитию таких важных навыков, как критическое мышление и умение общаться, а также делает фундаментальные научные понятия более наглядными и применимыми в клинической практике, что значительно упрощает понимание сложных, междисциплинарных тем.

Наряду с неоспоримыми достоинствами, внедрение симуляционных технологий сопряжено с рядом существенных ограничений. К таковым относятся высокая ресурсоемкость процесса, обусловленная значительными финансовыми инвестициями, а также технико-технологические барьеры, проистекающие из функциональных возможностей симуляционного оборудования и уровня профессиональной компетентности оперативного персонала. В контексте современной образовательной парадигмы симуляционные технологии занимают центральное место в профессиональной подготовке медицинских кадров, представляя собой синтез инновационных дидактических подходов, основанных на точном воспроизведении клинических сценариев и процессов в условиях искусственно моделируемой образовательной среды.

В ходе исследования, охватившего различные технологии, включая компьютерное обучение, виртуальных пациентов, симуляции и современные информационно-коммуникационные технологии, была установлена существенная польза от их объединения в образовательной практике. Проведенная работа убедительно продемонстрировала, что внедрение инновационных подходов имеет высокую теоретическую и практическую ценность для формирования компетентных медицинских специалистов и общего повышения уровня медицинского обслуживания. Основные результаты исследования сводятся к следующему:

1. Применение современных педагогических технологий способствует более глубокому погружению студентов в учебный процесс и их активному участию, что напрямую влияет на эффективность освоения знаний и практических умений.

2. Интеграция виртуальных и симуляционных методик обучения не только обогащает теоретическую базу, но и предоставляет беспрецедентные возможности для практического обучения, позволяя отрабатывать навыки в условиях, максимально приближенных к реальным, но без риска для пациентов.

3. Применение современных информационных технологий в медицинском образовании способствует оптимизации образовательных процессов, улучшению самоконтроля и самооценки студентов, а также обеспечению персонализированного подхода к обучению.

В структуре повышения квалификации, применение современных информационных технологий является долгосрочным инструментом профессионального образования, способствующим стимулировать творческую деятельность медицинских сестер, ориентировать человеческие ресурсы на реализацию качественно оказанной лечебно-профилактической помощи.

Для того чтобы средний медицинский персонал обладал компетенциями, соответствующими современным научным достижениям и общественным запросам, необходимо внедрять соответствующие технологии. Низкий уровень профессионализма у специалистов среднего звена ведет к снижению качества предоставляемых ими медицинских услуг. В связи с этим, особое значение приобретает применение современных информационных технологий в системе дополнительного профессионального образования для устранения профессиональных барьеров.

Список использованных источников:

1. Маженова Г.А., Муратбекова С.К., Пягай Н.П. Модульная программа обучения в подготовке медицинских работников среднего звена// Клиническая медицина и фармацевтическое образование Медицина и экология, 2007, 4. С. 108-110.
2. Скаткин М.Н. Методология и методика педагогических исследований / М.Н. Скаткин. - М.: Педагогика, 1986. - 234 с.
3. Юльметова И.Г., Юдаева Ю.А., Виноградова Г. Ф., Лыскина М.Е, Понятова Е.А. Внедрение модульной программы «Общий уход за больными» в учебный процесс по специальности «Лечебное дело» // Современные проблемы науки и образования. - 2015. - № 5. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=21624> (Дата обращения: 26.05.2024).

4. Романов Д.И. Интерактивные методы обучения в медицинских учебных заведениях. Омск: Издательство Омского университета, 2023.
5. Шевченко Л.К. Педагогические аспекты использования виртуальных симуляторов в медицинском образовании. Санкт-Петербург: Издательство "Высшая школа", 2022.

Двигаться к успеху вместе

*Алексеева Н.В.
ФГБ ПОУ «УФК» Минздрава России*

Педагог – это не профессия, это образ жизни. С уверенностью можно сказать, что качество образования в системе среднего профессионального образования зависит не только от профессионализма опытных учителей, но и от саморазвития только начинающих свой педагогический путь специалистов. Поэтому поддержка молодых специалистов очень важна. Учитель-наставник для молодого педагога – это как первый учитель для первоклассника! Быть современным учителем-наставником трудно, но интересно. Наставник старается быть всесторонне развитой личностью, справедливым и строгим, понимающим, знающим своё дело не только для своих учеников, но и для своих молодых коллег. А ещё он счастливый человек! Ведь учится у молодёжи, потому всегда идёт по жизни в ногу со временем. Развивающее наставничество — это дорога с двусторонним движением. Вы вправе требовать от своего подопечного серьезного подхода к делу только если и сами горите желанием изменений своего коллеги. Пережить глубокие внутренние изменения, поработать над желаемыми качествами своего характера и стать сильным профессионалом.

Смысл наставничества – провести своего подопечного через сложные моменты профессиональной деятельности. Молодого специалиста и наставника связывает общее дело, общие условия, общие ценности. Их объединяет творческое сотрудничество. Но именно наставник, как более опытный, помогает своему молодому другу в преодолении трудностей на пути профессионального становления.

Поэтому наставник должен иметь значительный профессиональный опыт; обладать высоким уровнем культуры; заниматься самообразованием; быть справедливым и равным в общении; подсказать наиболее оптимально верный выход из любой педагогической ситуации. Именно в этом мы видим предназначения наставника. И очень важно, чтобы молодой специалист не останавливался, ведь только идущий осилит дорогу. Со временем он также станет наставником, который будет нести свет, добро и тепло профессии, но уже другому, новому поколению педагогов.

Отметим, что в Ульяновском фармацевтическом колледже работа с молодыми преподавателями традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы. Форма наставничества "педагог - педагог" предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 2 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Специфиче-

ские особенности преподавательского труда в системе СПО и профессиональные возможности каждого учителя, отсутствие опыта, разрыв между знаниями и умениями приводят к разнообразным трудностям в период адаптации. Как следствие происходит не всегда оправданный отток молодых учителей, не нашедших себя в выбранной профессии. Работа учителя не проста. Яркая, творческая, благородная, в то же время ответственная, сложная и порой даже изматывающая.

Исходя из описания портрета идеального наставника, мы уже понимаем, что функции наставника значительно шире, чем могут думать многие сотрудники, которые столкнулись с наставничеством. Кроме передачи знаний и навыков в непосредственной профессиональной деятельности, это:

- приобщение новичка к корпоративной культуре, с передачей правил делового и внерабочего общения, традиций и стандартов поведения;

- выявление проблемных мест в профессиональной подготовке специалиста и проработка этих узких мест;

- повторение сложных вопросов в части освоения знаний общеколледжной документации;

- обучение поиску и получению необходимой для работы информации;

- поддержка и эмоциональное поощрение новичка в сложный для него период;

- предоставление устной характеристики обучаемого по завершению адаптационного периода;

- передача полученного опыта наставничества коллегам в колледже.

На всех этапах важна поддержка наставником и доверительное общение. Конечно, нужно учитывать, что в любом обучении и сопровождении присутствует человеческий фактор, и каждый эксперт работает в своей манере: кто-то является мастером объяснений, кто-то прекрасно передает кейсы, а кто-то блестяще организует практику. Специалисты выделяют три модели общения между наставником и подопечными: общение-коррекция, общение-поддержка и общение-снятие психологических барьеров.

Исходя из своего опыта, мы определенно можем указать на типичные ошибки при организации системы наставничества:

- недооценка уровня дискомфорта условий работы стажера;

- навязывание своего мнения обучаемому;

- перегрузка подопечного рекомендациями и замечаниями по обширному перечню вопросов;

- недостаточно внимания уделяется постановке задач, дальнейшему их систематическому контролю в форме беседы с анализом;

Разумеется, наставников нужно мотивировать, и, как в любой другой мотивации педагогов, есть материальные и нематериальные стороны вопроса. Материальное поощрение предусматривает регулярные выплаты. Вариантов нематериального поощрения — множество: возможность аттестации и получения квалификационной категории педагога-наставника, повышение авторитета, должностные повышения и тд. В идеале создается такая корпоративная культура, в которой наставничество воспринимается не как обременение, а как почетная миссия.

Как посчитать успешность наставничества? Наставничество ради наставничества, разумеется, никому не нужно. Нам бы хотелось выделить главные и опорные моменты:

1. Уделите время, чтобы рассказать «ученику» свою историю роста. Кому, как не вам, знать, что значит осваивать новые рубежи профессии и добиваться успеха. Делитесь опытом, вдохновляйте!

2. Покажите подопечному, как быть продуктивным и успешным. Поверьте, что он сможет сделать так же. Демонстрируйте специфическое поведение и действия, необходимые для достижения успеха в выбранной области.

3. Проявляйте личную заинтересованность в наставнических отношениях.

Создавайте ситуации, когда молодой педагог сможет развивать свои сильные стороны, убеждения и личные качества.

4. Будьте искренни в своих намерениях помочь, ведь начинающие специалисты хотят чувствовать, что их работа имеет смысл и потенциал для создания лучшей жизни.

5. Держите руку на пульсе инноваций в своей профессиональной сфере, принимайте участие в семинарах вместе и посещайте профильные конференции.

6. Будьте примером того, как качества характера и полезные привычки отражаются в построении личной жизни, в профессиональном развитии и общем успехе.

В заключении стоит еще раз отметить то, что метод наставничества сейчас, как и уже долгие годы, является одним из наиболее востребованных методов образования и развития, как в России, так и за рубежом. При должной поддержке руководства подобное «взаимосотрудничество» педагогов может давать высокий образовательный эффект при минимальных затратах.

Список использованных источников:

1. Камкина Т. Преимущества использования программ наставничества в образовании//Образовательный портал PRODLINKA. Режим доступа: <https://www.prodlinka.org/psihologija/2856-preimuschestva-ispolzovanija-programm-nastavn.html>

2. Кондратьева И.А. Наставничество как стиль работы современного руководителя//Образование личности.-№1.-2017.-С.63-65

3. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях/Под ред. Синягиной Н.Ю., Райфшнайдер Т.Ю. - М.: Рыбаков Фонд, 2016

Как помочь начинающему преподавателю?

*Александрова А. Е.,
Курамшина А. Ф.
ФГБОУ ВО*

*«Башкирский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации
Медицинский колледж*

«Чтобы быть хорошим преподавателем,
нужно любить то, что преподаешь,
и любить тех, кому преподаешь»
В. Ключевский

В слаженный коллектив педагогов вливается новичок...

Начинающий педагог делает первые робкие шаги на новом поприще. Как помочь ему поверить в себя, приобрести уверенность в помыслах и действиях, как оптимальнее войти в уже сложившийся коллектив, определить свое место, и наконец, как сформировать у педагога желание работать, и расти в нашем коллективе?

В этом и была цель работы школы начинающего преподавателя - помочь начинающему педагогу.

Помочь преодолеть эти и другие трудности является ключевой задачей методической поддержки со стороны руководителя. Необходимо также создание условий для личностного роста педагога. На наш взгляд оптимальные условия — это деловой, творческий, эмоционально-психологический климат в педагогическом коллективе. На эти и многие другие вопросы мы постоянно ищем ответы, организуя работу с начинающими педагогами. Эта проблема стала очень актуальной в этом году, когда в наш колледж одновременно пришло 10 молодых педагогов.

Понятие «молодые» - очень условно. По результатам анкетирования возраст начинающих педагогов от 24 до 41 года. А всего начинающих преподавателей, к ним мы относим педагогов с педагогическим опытом от 0 до 3 лет, 26 человек.

Кроме намерения не упустить пору профессионального становления, есть более весомая причина, указывающая не только на желательность, но и на необходимость работы с начинающими преподавателями. Эта причина ясна. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и их многоопытные наставники, а коллеги, администрация, родители ожидают от них зачастую безупречного профессионализма, без авансирования поддержки и снисхождений. Те молодые, кто в первый год своей работы не получил поддержки от коллег, вырабатывают для себя так называемую защитную систему действий, которая нередко в дальнейшем препятствует их профессиональному росту. В педагогической практике известны случаи, когда начинающие специалисты, чувствуя себя брошенными на произвол судьбы, испытывают шок от столкновения с педагогической реальностью профессионального взаимодействия с коллективом коллег и студентов в новой для себя роли.

Это достаточно сложный период осознания своей новой сущности, и если в этом вопросе не оказать своевременной помощи, то адаптация сопровождается чувством неуверенности в своих силах и может привести к стрессу. Оптимальным вариантом методической работы с начинающими педагогами является школа начинающего преподавателя (ШНП). Она представляет собой форму учебы через систему целенаправленно- и адресно-организованной методической службой образовательных мероприятий, обеспечивающих вхождение в профессию.

Есть одна притча:

«После победы на Олимпийских играх тренера нового олимпийского чемпиона по плаванию, согласно существующей традиции, бросили в бассейн, чтобы тот совершил заплыв почета, где он благополучно едва не утонул, так как...не умел плавать».

Мораль. Плавать и учить плавать других – это разные профессии.

Цель работы школы начинающего преподавателя – помочь начинающим педагогам стать настоящими профессионалами.

Каков же механизм работы школы начинающего преподавателя? Прежде всего, отметим значимость института наставничества в достижении эффективного результата работы.

Основная задача наставника сводится к ознакомлению начинающего коллеги с моделью индивидуальной методической работы на примере собственного опыта и к помощи в организации собственных вариаций действий. На вопрос: «Чем руководствоваться при подборе наставника?» ответ прост: наставник должен быть квалифицированным, профессионально зрелым специалистом и человеком, обладающим такими личностными качествами, как открытость, тактичность, отзывчивость, умение понимать собеседника и желание помочь. Наставниками в нашем колледже становятся опытные педагоги – руководители цикловых комиссий, преподаватели высшей категории. Это очень важно, так как в системе «наставник – начинающий» первому приходится играть множество ролей: он наблюдает, поддерживает обратную связь, даёт указания, оценивает проделанную работу и постоянно сопровождает, обеспечивая поддержку, создавая путь успеха. И результат такого наставничества налицо.

Работа наставников зачастую не видна и о ней можно рассказать так:

«Однажды двое оказались в незнакомой стране перед высокой горой. Им надо было через нее перейти, но они понимали, что им нужен проводник. Проводник пришел, и перед тем, как начать путь, он сказал им: «Прежде всего, мы должны договориться с вами о взаимном уважении: я уважаю вас и ваш путь, а вы уважаете меня и мой опыт. Я много лет вожу людей, но каждый раз мы взбираемся на разные горы, но именно эту гору я вижу впервые. Поэтому не теряйте бдительности, будьте так же внимательны, как и я. Я могу только идти рядом с вами, но ноги за вас я передвигать не могу. Если вы не захотите пойти по пути, предложенному мной – это будет ваш выбор. В горах холодно, поэтому я не буду затягивать путь. Я с вами временно. Я покину вас, как только пойму, что дальше вы сможете идти сами к той цели, которую наметили. И последнее. Я никому не расскажу, что я покорял с вами эту гору».

И они отправились в путь. Это было нелегко, было и отчаяние, и новая надежда. И незадолго до вершины проводник покинул путников. И они дошли, и увидели восход Солнца. С другой стороны горы оказался цветущий сад».

Так работают наши наставники в колледже. Начинающие преподаватели в этих тандемах показывают хорошие результаты и личностный рост.

А начинали... С самого начала. Применение функционала для решения профессиональных и должностных задач – вот тот первый, не праздный вопрос, в кото-

ром должен разобраться каждый новичок. Все должностные инструкции и рекомендации специалисты Методического управления колледжа скомпоновали в электронную папку и предложили молодым специалистам.

На занятиях оказывается теоретическая и практическая помощь преподавателям по вопросам саморазвития и организации образовательного процесса:

- работа с нормативной документацией;
- современные подходы к учебному занятию;
- культура анализа и самоанализа учебного занятия.

Кроме этого, в традиции колледжа взаимопосещения учебных и внеаудиторных занятий начинающих и опытных педагогов.

Цель - становление начинающего преподавателя как преподавателя-профессионала. Повышение методической, интеллектуальной культуры преподавателя. Ознакомление с системой деятельности педагогов-новаторов, преподавателей, воплощающих в своей деятельности идеи гуманизации образования.

Ежегодно в колледже проводится конкурс для начинающих педагогов «Учебное занятие». Преподаватели представляют занятия различных видов: уроки - дискуссии, игровые тренинги, интегрированные занятия, бинарные уроки. Из года в год растет мастерство молодых педагогов, их желание стать настоящими профессионалами. Проигравших в этом конкурсе не бывает. Все участники показывают личностный и профессиональный рост.

В рамках этого конкурса преподаватели высшей категории дают мастер-классы. Все эти мероприятия проводятся с целью повышения уровня аналитической культуры всех участников учебно-воспитательного процесса.

Результаты системной целенаправленной работы с преподавателями-новичками достаточно ощутимы. Это, прежде всего, создание благоприятной атмосферы в коллективе, которая побуждает к творчеству, к профессиональному росту; участие в аттестации; создание серии пособий, где свою достойную лепту вносят педагоги-новички.

Нам, преподавателям старшего поколения, есть чему учиться у молодых. Они энергичны, предприимчивы, практически на «ты» с современной техникой, еще не заражены консерватизмом. Молодые педагоги привносят свежую струю в коллектив, их юность и задор заставляют и нас подтянуться. Начинающие преподаватели безоговорочно нам верят, а потому нельзя не оправдать их доверия. Не будем оспаривать истину: хороший учитель – это ученик своих учеников.

Список использованных источников:

1. Педагогические технологии: учеб. пособие /автор-сост. Т. П. Сальникова. - М.: Сфера, 2008. - 124 с.
2. Современные образовательные технологии: учеб. пособие для студ., магистрантов, аспирантов, докторантов, школьных педагогов и вузовских преподавателей /Н. В. Бордовская [и др.]; ред. Н. В. Бордовская. - 3-е изд., стер. - М.: КноРус, 2013. - 432 с.
3. Турик, Л. А. Педагогические технологии в теории и практике: учеб. пособие / Л. А. Турик, Н. А. Осипова. - Ростов н/Д.: Феникс, 2009. - 282 с.

Наставничество в медицинском колледже: роль методиста в сопровождении профессионального развития молодых преподавателей

Артемьева М. А.

Сарапульский филиал АПОУ УР

«Республиканский медицинский колледж МЗ УР»

В современных условиях развития системы медицинского образования особое значение приобретает процесс наставничества как один из ключевых инструментов повышения качества педагогической деятельности и профессионального роста преподавателей. Наставничество способствует созданию оптимальных условий для передачи профессионального опыта, формирования педагогических компетенций и реализации инновационных образовательных практик. Методист медицинского колледжа, выступая в роли наставника и консультанта, играет важную роль в поддержке и сопровождении преподавателей на различных этапах их профессиональной деятельности.

Методист выполняет функции не только организационно-методического характера, но и оказывает методическую поддержку, направленную на повышение педагогической квалификации и адаптацию преподавателей к актуальным требованиям федеральных государственных образовательных стандартов и современных технологий обучения. В рамках наставничества методист способствует систематическому обновлению методического арсенала преподавателей, помогает внедрять инновационные методы и средства обучения, обеспечивает мониторинг и анализ эффективности педагогической деятельности.

Ключевые направления помощи методиста преподавателям включают:

- индивидуальное сопровождение в разработке и корректировке учебных программ, рабочих образовательных планов и методических материалов с учётом современных нормативных требований и научно-практических достижений медицины.
- проведение методических семинаров, тренингов и мастер-классов, направленных на повышение педагогической компетентности и обмен лучшими практиками.
- консультирование по вопросам интеграции информационно-коммуникационных технологий в учебный процесс, формированию интерактивных форм обучения и оценивания успеваемости.
- организация системы обратной связи и анализа педагогической деятельности с целью выявления проблемных зон и разработки рекомендаций по их устранению.
- помощь в решении организационных и методических вопросов, связанных с преподаванием и управлением образовательным процессом.

Чтобы стать хорошим наставником для начинающих преподавателей, важно построить доверительные отношения, быть доступным и поддерживающим, обладать терпением, эмпатией и умением мотивировать.

Наставник должен создавать безопасную атмосферу для открытого диалога, уметь слушать, задавать правильные вопросы и тактично корректировать ошибки. Необходимо оставаться непредвзятым, адаптивным и постоянно развиваться, чтобы давать практичные и уместные советы. Наставник также должен уважать личность и мнение подопечного, помогать ему ставить профессиональные ориентиры, а не навязывать свое видение. Саморазвитие и личный пример успешного преподавателя — дополнительные ключевые аспекты эффективного наставничества. Важно быть не только источником знаний, но и вдохновляющим проводником для начинающих педагогов.

В нашем филиале наставничество для новых преподавателей строится поэтапно с учетом конкретных целей, подбора наставников и обучаемых, обучения и регулярной поддержки. При составлении плана работы с молодыми преподавателями я стараюсь обращать внимание на следующие аспекты:

- определение целей и результатов, например, быстрая адаптация новичков и развитие профессиональных компетенций.
- подбор опытных и коммуникабельных наставников, обучение их методам передачи знаний, навыкам общения и поддержки.
- составление индивидуальных планов развития для каждого новичка, опираясь на оценку их текущих навыков.
- организация регулярных встреч наставника и наставляемого, включая знакомство, совместную работу, промежуточную и итоговую оценку.
- внедрение системы обратной связи для мониторинга прогресса и корректировки программы.
- обеспечение мотивации обеих сторон через признание, поощрения и создание комфортной атмосферы.
- управление временем наставников так, чтобы наставничество заняло около 20% их рабочего времени, не перегружая их основные обязанности.

Этот подход позволяет создать системную, эффективную и мотивирующую среду для развития новых преподавателей и их успешной интеграции в учебный процесс.

Для адаптации новых преподавателей на первый месяц мы разрабатываем план, включающий знакомство с организацией, методическими нормами, педагогической деятельностью и обратную связь. В таблице 1 приведен примерный план.

Неделя	Направление деятельности	Виды работ
Неделя 1:	Введение и знакомство	- Знакомство с организацией, структурой и ключевыми сотрудниками. - Ознакомление с учебными программами, методическими материалами и внутренними регламентами.

		<ul style="list-style-type: none"> - Введение в корпоративную культуру и правила поведения. - Назначение наставника и первая встреча для обсуждения ожиданий и целей.
Неделя 2:	Методическая подготовка	<ul style="list-style-type: none"> Обучение основам педагогической деятельности в учреждении. - Просмотр и обсуждение примеров лекций, практических занятий. - Ознакомление с электронными платформами и технологиями дистанционного обучения (если применимо). - Начало формирования индивидуального плана развития под руководством наставника.
Неделя 3:	Практическая деятельность	<ul style="list-style-type: none"> Проведение первых занятий под наблюдением наставника. - Обратная связь от наставника и корректировка методов преподавания. - Разбор типичных трудностей и способов их преодоления. - Участие в командных или методических обсуждениях.
Неделя 4:	Оценка и самоанализ	<ul style="list-style-type: none"> - Подведение первых итогов: анализ успехов и выявление областей для развития. - Проведение формальной встречи с наставником для обсуждения прогресса. - Разработка плана дальнейшего профессионального развития на следующие месяцы. - Обратная связь от новичка о программе адаптации и наставничества.

Таблица 1. План обучения и адаптации начинающих преподавателей

Этот план направлен на то, чтобы новый преподаватель почувствовал поддержку, понимал свои задачи, получил навыки и смог успешно начать педагогическую деятельность с учетом регулярной обратной связи и сопровождения.

Многие «молодые» преподаватели, начинающие свою педагогическую деятельность, имеют большой стаж и опыт работы в практическом здравоохранении. Это весьма ценный ресурс: они обладают актуальными клиническими навыками и реальными случаями из медицинской практики.

Однако переход из операционной или кабинета врача в аудиторию нередко сопровождается рядом специфических вызовов: они не владеют методиками преподавания и конструирования занятий; испытывают сложности с составлением рабочей программы и поурочного планирования; не всегда понимают, как адаптировать клинический опыт для учебного процесса; чувствуют дискомфорт при оценке знаний студентов и ведении документации.

Именно здесь ключевую роль играет наставничество методиста. Наставник-методист помогает преодолеть этот разрыв, выступая проводником в мир педагогики.

Ключевые задачи методиста-наставника:

1. Ориентация в нормативно-правовой базе: наставник знакомит нового преподавателя с ФГОС, рабочими программами, требованиями к отчётности. Например, помогает разобрать структуру календарно-тематического плана и критерии оценивания практических навыков.

2. Методическая поддержка: обучение принципам построения лекции и семинара: от постановки целей до рефлексии; разбор техник вовлечения студентов (кейс-методы, симуляции, дискуссии); помощь в подборе дидактических материалов: от клинических задач до мультимедийных ресурсов.

3. Психологическая адаптация: наставник создаёт «безопасное пространство» для обсуждения ошибок, снижает тревожность от первых уроков. Например, проводит пробные занятия в режиме «преподаватель + наставник», где последний даёт обратную связь по ходу работы.

4. Трансляция педагогического опыта: через взаимопосещение уроков наставник показывает, как: удерживать внимание группы; работать с «трудными» студентами; сочетать теорию и практику на занятии.

Из примеров работы: хирургическая медицинская сестра с 20-летним стажем становится преподавателем дисциплины «Сестринская помощь в хирургии». На первых занятиях она перегружала студентов техническими деталями, теряя педагогическую нить. Данному преподавателю было предложено: структурировать материал для студентов по принципу «от простого к сложному»; использовать макеты и видео для визуализации; включать студентов в разбор реальных клинических случаев через кейс-метод. Через месяц занятия стали динамичнее, а успеваемость группы выросла на 20 %.

В своей работе методиста я часто использую чек-листы. Это эффективный инструмент наставничества, который помогает начинающим преподавателям структурировать свою деятельность и не забывать о важных моментах. Пример чек-листа представлен на рисунке 1.

Чек-лист для начинающих преподавателей (от методиста колледжа)

Организационные моменты:

- ☒ Пройти вводное собеседование с:
 - заместителем директора по учебной части;
 - замдиректора по практическому обучению (зав. практикой);
 - председателем предметной (школьной) комиссии;
 - методистом.
- ☒ Посетить методический кабинет: ознакомиться с формами документации и методическими разработками по предмету.
- ☒ Понаблюдать за занятиями опытного преподавателя (по рекомендации методиста).

Планирование занятий:

- ☒ Составить календарно-тематический план на семестр/год.
- ☒ Разработать поурочные планы с чётким указанием:
 - целей и задач занятия;
 - используемого оборудования и ТСО;
 - форм работы (индивидуальная, фронтальная, групповая);
 - методов контроля знаний.
- ☒ Преподумать межпредметные связи в материалах.
- ☒ Подготовить дидактические материалы (карточки, тесты, схемы).

Работа со студентами:

- ☒ Вести индивидуальную работу со слабоуспевающими
- ☒ Контролировать посещаемость и своевременно реагировать на пропуски.
- ☒ Давать чёткие разъяснения по домашним заданиям.
- ☒ Поддерживать доброжелательную, но требовательную атмосферу.
- ☒ Соблюдать педагогический такт при оценке работ.

Технические моменты:

- ☒ Проверить работоспособность оборудования (проектор, ПК, лаборатория).
- ☒ Подготовить раздаточные материалы заранее.
- ☒ Иметь резервные задания на случай форс-мажора.

Самоконтроль:

- ☒ Оценивать эффективность занятий по критериям:
 - достижение поставленных целей;
 - вовлечённость студентов;
 - качество усвоения материала.
- ☒ Корректировать методику на основе обратной связи.
- ☒ Вести портфолио педагогических достижений.

Работа с документацией:

- ☒ Оформить журнал учебных занятий:
 - выставлять оценки по 5-балльной системе;
 - следить за соответствием записей календарному и поурочному планам;
 - контролировать соответствие количества часов программе.
- ☒ Фиксировать в журналах: тему и дату занятия; количество часов; оценки каждого студента; подпись преподавателя.
- ☒ Заполнять электронный журнал ежедневно.

Проведение занятий:

- ☒ Соблюдать расписание: не допускать самовольной перестановки часов.
- ☒ Начинать занятие своевременно, контролировать темп.
- ☒ Использовать разнообразные методы обучения: объяснительно-иллюстративный (лекция, демонстрация); практический (упражнения, лабораторные работы); интерактивный (дискуссии, кейсы).
- ☒ Включать наглядные средства (схемы, видео, модели).
- ☒ Организовывать самостоятельную работу студентов.
- ☒ Проводить текущий контроль знаний (опросы, мини-тесты).

Профессиональное развитие:

- ☒ Изучать методические рекомендации по преподаваемой дисциплине.
- ☒ Посещать семинары и курсы повышения квалификации.
- ☒ Обмениваться опытом с коллегами (открытые уроки, обсуждения).
- ☒ Анализировать свои занятия: фиксировать удачные приёмы и зоны роста.

Взаимодействие с коллективом:

- ☒ Участвовать в заседаниях предметной комиссии.
- ☒ Координировать работу с классным руководителем группы.
- ☒ Информировать зав. отделением о: изменениях в расписании; проблемах со студентами; необходимости дополнительных консультаций.

Важные напоминания:

- ☒ Не задавать лишних вопросов студентам — фокусироваться на сути.
- ☒ Не спешить с выводами о студентах и коллегах.
- ☒ Избегать конфликтов: решать вопросы спокойно и аргументированно.
- ☒ Быть открытым к критике и новым идеям.
- ☒ Соблюдать дресс-код и профессиональную этику.

Рис. 1. Чек-лист для начинающих преподавателей

Наставничество в медицинском колледже — это комплексная система поддержки профессионального роста преподавателей, которая включает передачу опыта, адаптацию его к требованиям ФГОС и создание синергии между клиникой и педагогикой. Успешная реализация наставничества напрямую влияет на качество подготовки будущих медицинских специалистов и развитие образовательного учреждения.

Наставничество методиста позволяет сохранить ценный опыт медиков-практиков, адаптировать его к стандартам ФГОС и интегрировать практиков в образовательную среду. Это стратегический инструмент, который способствует созданию синергии между клиникой и педагогикой.

Успех такого партнёрства зависит от системности работы, эмпатии наставника и готовности нового преподавателя к профессиональной трансформации. В результате колледж получает не просто нового преподавателя, а эксперта, способного воспитать поколение медиков, готовых к реальным вызовам здравоохранения.

Список использованных источников:

1. Атлас лучших российских практик наставничества в сфере здравоохранения / НИИ организации здравоохранения и медицинского менеджмента. — Москва, 2020. — 128 с.
2. Методические рекомендации Министерства здравоохранения РФ «По организации наставничества в учреждениях здравоохранения». — Москва, 2020. — 45 с.
3. Новгородцева, И. В. Педагогика в медицине: учебное пособие / И. В. Новгородцева. — Москва: ГЭОТАР-Медиа, 2022. — 304 с. — ISBN 978-5-9704-7077-9.
4. Наставничество: современные тенденции в системе медицинского образования: монография / И. Э. Есауленко, С. В. Маркова, Н. В. Громакова [и др.]. — Воронеж: ВГМУ, 2024. — 216 с. — ISBN 978-5-00033-567-2.
5. Психология и педагогика в медицинском образовании: учебник / под ред. Н. В. Кудрявой. — Москва: ГЭОТАР-Медиа, 2024. — 512 с. — ISBN 978-5-9704-7999-4.
6. Сапронова, Н. В. Наставничество в системе среднего медицинского образования / Н. В. Сапронова, Л. П. Кузьмина // Среднее медицинское образование. — Newton. — 2023. — № 4. — С. 45–52.

Опыт работы школы начинающего преподавателя как формы группового наставничества в Балашовском медицинском колледже

Ахапкина Н. С., Фадеева И. А.,

Балашовский филиал государственного автономного профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Саратовский областной базовый медицинский колледж»

«Школа начинающего преподавателя» — это форма группового наставничества начинающих педагогов, где один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно [2].

Совершенствование единого образовательного процесса в Балашовском филиале ГАПОУ СО «СОБМК», как и в любой образовательной организации, базируется на профессионализме педагогического состава. Как показывает практика [3], молодым специалистам необходима помощь в адаптации для более легкого включения в образовательный процесс и повышения собственного профессионального потенциала. С приходом новых специалистов все больше возрастает потребность в школе начинающего преподавателя (ШНП), с целью повышения педагогического мастерства и быстрой адаптации молодых преподавателей.

По планам работы школы начинающего преподавателя в ГАПОУ СО «СОБМК» проводятся такие мероприятия как (Рис. 1):



Рисунок 1. Мероприятия школы начинающего преподавателя в ГАПОУ СО «СОБМК»

В медицинский колледж в 2022 - 2023 учебном году в качестве молодых преподавателей было принято на работу 3 человека, в 2023 - 2024 учебном году - 3 человека, в 2024 - 2025 учебном году - 4 человека. Первостепенной задачей школы начинающего преподавателя является знакомство с нормативно-правовой базой, которая предусматривает собой изучение организационной структуры управления колледжа, учебного плана и рабочей программы на текущий учебный год, проведение инструктажа о ведении учебно-программной документации. Так же начинающему преподавателю необходимо знать основные требования, предъявляемые к современному уроку [1], типы и компоненты урока, основы выбора методов и средств обучения при организации различных видов учебных занятий.

В течение всего года начинающие преподаватели посещают открытые занятия других преподавателей с целью практического знакомства с применением педагогических технологий профессионального обучения (Рис. 2).



Рисунок 2. Посещение начинающими преподавателями учебных занятий и открытых уроков

В ШНП молодые специалисты получают индивидуальные консультации с методистом колледжа. Важным пунктом при развитии профессиональных компетенций начинающими преподавателями является самоанализ учебного занятия [4], при котором корректируются возможные недочеты в проведении занятий. По окончании учебного года молодые преподаватели предоставляют отчет о проделанной работе и вносят свои предложения по улучшению работы школы молодого преподавателя.

Так, из года в год, итогами работы школы молодого преподавателя становятся:

- Повышение темпов профессионального роста молодых специалистов;
- Удовлетворенность карьерными достижениями;
- Оптимизация психоэмоционального состояния;
- Выработка должных профессиональных компетенций;
- Увеличение количества авторских профессиональных работ молодого педагога;
- Раскрытие творческого и профессионального потенциала;
- Положительная динамика овладения современными программами, цифровыми технологиями;
- Успешная аттестация начинающих преподавателей.

Список использованных источников:

1. Кашлев, С. С. Интерактивные методы обучения : учебно-методическое пособие / С. С. Кашлев. – Минск: Изд-во ТетраСистемс, 2024 – 224 с.
2. Лоскунина, О. В. Организация работы с молодыми специалистами на муниципальном уровне //Методист. - 2012. - № 3.- С. 22-25
3. Платунова, Е. Ю. Материалы для организации работы с молодыми специалистами // Практика административной работы. - 2012.- № 4.-С.43-45
4. Современные формы управления образовательной организацией. Дополнительная профессиональная программа : учебник / И. А. Дядюнова, В. В. Кузнецова, А.

М. Соломатин, Р. Г. Чуракова. - 2-е изд. перераб, и доп. - Москва: Академкнига, 2015. – 91 с.

Наставничество в педагогическом сообществе: путь к профессиональному росту и развитию

*Коновалова С.В.,
Галицкая И.А.,
Орский филиал ГАПОУ «ООМК»*

В динамично меняющемся мире образования, где постоянно появляются новые методики, технологии и требования, роль наставничества в педагогическом сообществе приобретает особую значимость. Это не просто передача опыта, а целенаправленный процесс поддержки, развития и интеграции педагогов, способствующий повышению качества образования и профессиональному росту каждого участника. Наставничество охватывает различные формы взаимодействия: от опытного педагога, направляющего молодого специалиста, до методиста, помогающего коллегам осваивать новые образовательные программы [1, с экрана].

Наставничество в педагогическом сообществе – это добровольное, основанное на доверии и взаимном уважении партнерство между более опытным и менее опытным педагогом, направленное на развитие профессиональных компетенций и решение актуальных педагогических задач. Цель наставничества - поддержка педагога, направленная на раскрытие его потенциала, помощь в преодолении трудностей и стимулирование к самосовершенствованию. Наставничество проявляется в различных формах, включая взаимодействие педагога с педагогом, методиста с педагогом, а также наставничество опытных специалистов над молодыми коллегами [2, с экрана]. В Орском филиале ГАПОУ «Оренбургский областной медицинский колледж» на протяжении многих лет действует система наставничества, направленная на повышение профессиональной компетентности начинающих педагогов и способствующая формированию позитивного имиджа профессии, привлечению и удержанию талантливых специалистов в образовательной сфере.

В формате «педагог-педагог», опытный педагог – молодой специалист наставничество позволяет педагогам обмениваться передовыми методиками, разбирать сложные случаи из практики и совместно искать инновационные подходы к обучению, что способствует созданию атмосферы сотрудничества, взаимопомощи и коллективного решения возникающих проблем [3, с экрана]. В нашем колледже на протяжении первых 2-х лет работы за каждым начинающим преподавателем закрепляется опытный педагог-наставник, который делится своими знаниями, методиками, секретами мастерства, помогает адаптироваться к образовательной среде, поддерживает уверенность молодого коллеги и помогает ему найти свой стиль преподавания. В начале каждого учебного года педагог-наставник разрабатывает план работы

наставника с молодым специалистом, включающий следующие направления деятельности:

- помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной деятельности: ознакомление с правилами внутреннего распорядка колледжа, нормативно-правовой базой колледжа, с методикой составления учебно-методических комплексов по преподаваемым дисциплинам и профессиональным модулям, с методической литературой, помощь в разработке технологических карт и планов занятий, методических указаний для студентов, контрольно-измерительных материалов, контрольно-оценочных средств, помощь в освоении рабочих программ, ФГОС, Стандартов и Клинических рекомендаций МЗ РФ, в оформлении рабочей документации (технологические карты занятий, план работы, отчет по методической работе);
- диагностика затруднений молодого специалиста проводится в виде бесед, посещения занятий, оценки качества составления методического обеспечения, технологических карт занятий и методических разработок, а также оценки степени владения практическими манипуляциями с последующим анализом и выбором форм оказания помощи;
- посещение молодым специалистом занятий других педагогов, направленное на приобретение практического опыта применения различных педагогических образовательных технологий;
- создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого преподавателя: участие в работе Школы молодого специалиста, предметных цикловых комиссий, помощь педагога-психолога, предоставление единого методического пространства по направлению профессиональной деятельности;
- ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся во внеурочное время (олимпиады, конкурсы, конференции, смотры, предметные недели и др.);
- планирование и самоанализ собственной деятельности молодого специалиста, позволяющие ему реально оценивать результаты своей работы.

Каждый педагог-наставник в соответствии с планом работы осуществляет мониторинг эффективности деятельности начинающего преподавателя и корректирует план дальнейших мероприятий. В конце учебного года педагоги-наставники проводят анализ проведенной работы, необходимый для планирования работы в следующем учебном году.

Такой подход к организации работы с начинающими преподавателями на наш взгляд дает преимущества не только молодому специалисту, но и опытному наставнику, а также образовательной системе колледжа в целом:

1) Для начинающих педагогов:

- ускоренная адаптация к профессиональной деятельности;
- снижение уровня стресса и профессионального выгорания;
- развитие уверенности в себе и своих силах;
- получение практических советов и обратной связи;

2) Для опытных педагогов:

- возможность систематизировать и передать свой опыт, что способствует его осмыслению и закреплению;
- развитие лидерских качеств и навыков коммуникации;
- получение свежего взгляда на педагогические проблемы от молодых коллег;
- повышение мотивации и удовлетворенности от профессиональной деятельности;

3) Для образовательной системы в целом:

- повышение качества образования за счет развития профессиональных компетенций педагогов;
- формирование сильного и сплоченного педагогического коллектива;
- снижение текучести кадров, особенно среди молодых специалистов;
- создание культуры непрерывного профессионального развития.

Наставничество в педагогическом коллективе нашего колледжа – это важный элемент системы профессионального роста и развития каждого педагога, создающий благоприятную среду для обмена знаниями, поддержки и взаимного обогащения, что в конечном итоге ведет к повышению качества образования и формированию сильного, мотивированного и профессионально компетентного педагогического коллектива.

Список используемых источников:

1) Янович Е.И. Наставничество молодого специалиста: статья. (Электронный ресурс). Режим доступа: <https://infourok.ru/statya-nastavnichestvo-molodogo-specialista-6745345.html>, – Загл. с экрана.

2) Российская академия образования. Материалы по педагогике и образованию. (Электронный ресурс). Режим доступа: <https://rao.edu.ru/>, свободный, – Загл. с экрана.

3) Федеральный институт развития образования. Исследования и разработки в сфере образования. (Электронный ресурс). Режим доступа: <https://firo.ranepa.ru/>, свободный. – Загл. с экрана.

Адаптация молодых преподавателей на цикловой методической комиссии

*Кузнецова Л.В.
ФГБ ПОУ «УФК» Минздрава России*

Современное общество характеризуется не только высокими темпами экономической и политической жизни, но также и постоянными изменениями в социальной среде. Эти изменения заставляют каждого человека меняться, так как требуют от него высокого уровня соответствия постоянно меняющимся условиям жизни. Требования предъявляются не только к знаниям, умению ориентироваться в информационной среде, но и к профессиональному развитию.

Определенная доля молодых педагогов испытывает массу проблем в процессе перехода к профессиональной деятельности, что связано не только с изменением образа жизни, но и с изменением требований, предъявляемых к ним. Так, к ним предъявляются не только требования относительно уровня их теоретических знаний в сфере профессиональной деятельности, но и к скорости их овладения новыми знаниями и навыками, расширению сферы деятельности.

Важно, чтобы педагог был готов к самообучению без постоянного контроля со стороны более опытных коллег. Молодой специалист должен быть готов к постоянным коммуникациям с коллегами, проявлять гибкость в зависимости от системы мотивации и, в целом, быть готовым меняться в соответствии с требованиями его профессии. Так или иначе, «вхождение в специальность» и процесс становления членом профессионального сообщества сопряжен с адаптационным периодом, успешное прохождение которого, открывает перед ним мир профессиональной деятельности.

Формирование ценностно-смысловой ориентации молодого специалиста, идентификация себя как члена профессионального сообщества – это основа профессионального становления личности и успешной адаптации молодых преподавателей.

Адаптация преподавателя – это процесс успешного включения его в профессиональную деятельность, процесс освоения педагогом навыков ведения образовательного процесса, норм и правил поведения – взаимодействия с коллегами, администрацией, студентами.

В первое время молодому специалисту тяжело «влиться» в деятельность образовательной организации. Чтобы смягчить подобную ситуацию, необходимо помочь ему в процессе адаптации. От того, какое внимание будет уделено новому сотруднику, напрямую зависит и успех деятельности самой образовательной организации.

Зачастую при трудоустройстве молодого специалиста происходит переоценка собственных возможностей. Сталкиваясь с проблемами осуществления трудовых функций в силу недостатка практических знаний и навыков, взаимопониманий с коллегами и руководством, молодой специалист входит в стадию сомнения, и далее депрессии.

В целях недопущения такой ситуации, необходима помощь и поддержка, как коллектива, так и председателя цикловой методической комиссии, с этой целью необходима разработка мероприятий по адаптации.

При реализации программы адаптации молодых специалистов к профессиональной деятельности используется такая форма наставничества, как «опытный преподаватель – молодой специалист». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста с опытным преподавателем, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Настоящая программа предусматривает использование технологии супервизии - индивидуального, личного наставничества, обеспечивающего персонализированное сопровождение наставником наставляемого, с учетом индивидуальных профессиональных дефицитов и других индивидуальных особенностей последнего.

В основе деятельности наставника лежит:

создание условий для обеспечения профессиональной и социально-психологической адаптации молодого специалиста;

рациональное распределение рабочего времени: совмещение функций по основной работе с функциями наставничества за счет правильного планирования рабочего времени;

последовательная передача необходимой информации, знаний, опыта молодому специалисту;

отслеживание обратной связи, контроль освоения знаний в ходе наставничества;

осуществление текущего контроля над работой молодого специалиста, своевременная коррекция неправильных действий в работе;

проявление заботы о новом сотруднике: обстоятельное разъяснение вопросов;

овладение молодыми специалистами профессиональными компетенциями и умениями для профессиональной деятельности, идентификация себя с образовательной организацией и выбранной специальностью, профессией.

Технология супервизии предполагает многообразие форм и видов деятельности наставников и наставляемых, способных удовлетворить их образовательные запросы и потребности и обеспечить непрерывность, как в формальном, так и в неформальном образовании.

Любое мероприятие, в котором участвует наставляемый, пополняет и расширяет его профессиональные компетенции. В процессе взаимодействия в наставнических парах расширяются и уточняются компетенции наставника в зависимости от выбора модели ролевого поведения:

Наставник-проводник обеспечит сопровождаемому знакомство с системой организации «изнутри», объяснит принцип деятельности всех структурных подразделений организации, поможет молодому специалисту осознать свое место в организации, будет осуществлять пошаговое руководство его профессиональной деятельностью.

Наставник-консультант помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Эта роль реализует функцию поддержки. Здесь практически отсутствует требовательность со стороны наставника.

Наставник-защитник интересов помогает в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе профессиональной деятельности наставляемого, организует вокруг профессиональной деятельности молодого специалиста атмосферу взаимопомощи и сотрудничества.

Наставник-кумир выступает примером для подражания, всеми своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения, стимулирует профессиональное самосовершенствование молодого специалиста. Подопечный фиксирует и перенимает образцы поведения, подходы к организации профессиональной деятельности, стиль общения наставника.

Наставник-контролёр осуществляет контроль профессиональной деятельности в организованной таким образом наставнической поддержке, контролирует пра-

вильность ее организации, эффективность форм, методов, приемов работы. Между наставником и подопечным устанавливаются тесные личные отношения, которые помогают обеспечить заинтересованный индивидуальный подход к молодому специалисту, создавая комфортную обстановку для его развития. Наставник может оперативно реагировать на отклонения в ходе подготовки, поощрять достижения.

Суть поддержки состоит в том, чтобы оказать помощь молодому специалисту в преодолении тех или иных внешних барьеров, которые самостоятельно он не способен преодолеть. В качестве внешнего барьера может выступать дефицит ресурсов для реализации собственных инициатив, отсутствие организационных или иных механизмов.

Однако во всех случаях наставник помогает преодолеть внутреннюю неготовность, то есть восполнить «профессиональный дефицит» сопровождаемого для самостоятельного преодоления внешних препятствий.

Кандидатура наставника отбирается из наиболее подготовленных сотрудников организации, обладающих высокими профессиональными и моральными качествами, проявляющих способности к воспитательной работе и пользующихся авторитетом в коллективе.

В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного профессионального дефицита сопровождаемого. В этом отношении деятельность наставника близка педагогической поддержке. Наставник должен иметь личный опыт преодоления профессионального дефицита (на собственном примере или в процессе практического обучения при работе с другими сопровождаемыми).

Корректное завершение периода наставничества требует фиксации того факта, что у сопровождаемого преодолен дефицит, показателем чего служит комплекс устойчивых поведенческих изменений.

В работе наставника используются методы наставнической деятельности:

1. Методы организации деятельности сопровождаемого, выступающей фактором его развития и накопления личностно значимого опыта.
2. Организация обсуждения (беседа, групповая рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности.
3. Создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития.
4. Создание внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе предметно-пространственной среды, оптимальной для развития наставника).
5. Методы диагностики и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование, социометрия и т.д.).
6. Методы актуализации индивидуальной мотивации.
7. Личный пример (наставник как носитель образа «опытного преподавателя», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности).

При обучении наставляемого будут использоваться следующие формы контактов наставника и наставляемого.

Прямой – непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке.

Индивидуальный – закрепление за наставником одного наставляемого.

Открытый – двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого.

Организовать наставническую деятельность рекомендуется при помощи следующих моделей взаимодействия:

«Я расскажу, ты послушай».

«Я покажу, ты посмотри».

«Сделаем вместе».

«Сделай сам, я подскажу».

«Сделай сам, расскажи, что сделал».

Список использованных источников:

1. Эффективные практики организации наставничества: сборник/Э94 Автор-сост.: И.И. Гулевич. — Мурманск: ГАУДПО МО «Институт развития образования», 2023. — 77 с

Использование наставничества для эффективной работы по повышению профессиональной компетенции молодых специалистов в образовательной деятельности

*Маланьина С. П.
преподаватель ГБПОУ Республики Мордовия «СМК»*

«...Если человек прошагал свое детство без общения с добрым, ласковым, мудрым, горячо любящим его человеком, это значит, он потерял тысячу прелестных сказок, увлекательных прогулок, радостей, мудрых наставлений, он в тысячу раз оказался незащищенным и в тысячу раз споткнулся о камни»

Ш. А. Амонашвили

Мы живем в необычно стремительное время, когда на смену одному проекту приходит другой. Сегодня мы бурно обсуждаем основные положения модернизации в системе образования, где основной фигурой является педагог. Именно от него зависит, какой будет Россия.

Наиболее ценным для любого образовательного учреждения является – преподаватель, находящийся на стадии профессионального мастерства, так как за 15-20 лет работы он научился решать простые и самые трудные задачи, он также выделяется другими какими-то специальными качествами, умениями или универсализмом, широкой ориентировкой в своей области, или тем и другим. За это время

педагог со стажем обретает индивидуальный неповторимый стиль деятельности, ее результаты стабильно хороши, педагог имеет основания считать себя в чем-то независимым. Обычно он имеет высокие показатели своей квалификации (разряд, категории, звания) и представляет собой образец педагогической культуры профессионального мастера для молодых специалистов.

Наставник – воспитатель, учитель. С точки зрения современной теории образования, наставник – человек, обладающий определённым опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

Наставничество — это длительный, трудоемкий, сложный учебно-воспитательный процесс, способствующий формированию личности будущего специалиста, профессионала.

Особое внимание наставника требуют молодые педагоги, имеющие недостаток в практическом опыте.

Особенностью труда начинающих преподавателей является то, что с первого дня работы они имеют те же обязанности и несут ту же ответственность, что и опытные коллеги, а администрация ожидает от них безупречного профессионализма. Начиная педагоги в первый год работы, не получившие поддержки от коллег и администрации, вырабатывают для себя защитную систему действий, которая в дальнейшем препятствует их профессиональному росту. Нередки случаи, когда начинающие педагоги, чувствуя себя брошенными на произвол судьбы, испытывают шок от столкновения с реальностью. Они боятся собственной несостоятельности в работе, опасаются критики администрации и опытных коллег, постоянно волнуются, что что-нибудь не успеют, забудут, упустят. Чтобы этого не произошло молодым специалистам нужна целенаправленная помощь наставника.

На этом фоне одной из первостепенных задач коллектива становится всемерная поддержка молодых специалистов.

Каждый руководитель должен знать, о том, что в своем профессиональном становлении молодые специалисты проходят несколько этапов:

1 этап – установочный – стажировка. Преподаватель начинает применять знания, умения, полученные им в учебном заведении. В этот период специалист занимается самообразованием.

2 этап – развивающий. Идет процесс накопления опыта, поиска лучших методов, формирования своего стиля в работе.

3 этап – системообразующий. В деятельности педагога начинает складываться система в преподавании, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии.

4 этап – совершенствование. Происходит саморазвитие, совершенствование, обобщение своего опыта работы.

Так как нет двух одинаково подготовленных в теоретическом и методическом отношении преподавателей, поэтому необходимо проводить разноуровневую методическую работу. Основными категориями процесса наставничества, является становление личности человека в производственной деятельности под влиянием внут-

ренных и внешних, социальных и биологических факторов. Необходимо также отметить, что процесс наставничества невозможен без обратной связи: наставник – воспитанник – обратная связь.

В нашем учебном учреждении процесс наставничества регулируется несколькими наставниками, который должен подавать личный пример. Наставников распределяют таким образом, что каждый наставник принимает участие в обучении 2-3 слушателей – резидентов.

В первые месяцы работы наставник проверяет обеспечение молодого преподавателя методической литературой, дидактическими материалами, посещает его занятия, наблюдает за его взаимодействием с коллегами. Здесь важно отмечать наставнику положительные моменты в работе молодого педагога, чтобы сделать их опорой для дальнейшего движения.

В конце работы с наставником проводится анализ результатов работы, динамики профессионального роста молодого специалиста, намечаются перспективы дальнейшей работы с ним. Наставник ориентирует молодого педагога на постоянное пополнение знаний, овладение передовыми методами в образовании. Это заставляет резидента серьезно заниматься самообразованием.

Помощь молодому специалисту наставником неизбежно влечет за собой оценку его педагогической деятельности. Очень важно напоминать наставнику молодым педагогам высказывания Мартина Лютера Кинга: «Интеллект – это еще не все, интеллект плюс характер – вот цель образования».

В коллективе, где опора на положительные качества молодого специалиста сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы.

Наставник помогает более успешно адаптироваться начинающим специалистам в образовании, позволяет развивать потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, овладевать навыками самостоятельной работы, а это в свою очередь повлияет на качество образовательного процесса и результативность в педагогической деятельности в целом.

Любые действия, демонстрирующие ценность общения молодого специалиста с наставником, в том числе периодическая оценка уровня и соревновательные меры, способствуют максимальному использованию ресурса наставника.

В результате этого можно сделать следующие выводы:

в современной сфере образования необходимо активизировать процесс наставничества, что позволит достичь высокого уровня профессиональной компетентности;

эффективное внедрение наставничества и использование опыта педагога со стажем для подготовки мобильного, творческого, конкурентоспособного преподавателя является в дальнейшем залогом успеха в системе образования.

Список использованных источников:

1. Батышев, С.Я. Управление наставничеством: метод. рекомендации / С.Я. Батышев. – М.: Госпрофобр, 1983. – 50 с.

2. Давыдов В.В. Проблемы развивающего обучения/ В.В. Давыдов. – М.: Педагогика, 1996.
3. Зеленцова Е.В. Исследование способностей и мотивации молодежи к деятельности в области IT-технологий как одна из задач управления в сфере образования/ Е.В. Зеленцова, Е.В. Масич, В.В. Никитина// Наука и образ: эл. науч-техн. журнал. – 2013. - №4.
4. Мельникова, Н.В. Наставничество: Метод обучения персонала / Н.В. Мельникова.
5. Поташник М.М. Управление современной школой/ М.М. Поташник. – М., 1992.
6. Сулейманова, Н. Как сделать наставничество эффективным / Н. Сулейманова // Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). – 2012. – №9.

Эффективная интеграция молодых кадров: система наставничества в Чайковском медицинском колледже

*Прихунова Е. Н.
ГБПОУ «Чайковский медицинский колледж»*

Наставничество одна из форм педагогической деятельности, направленная на передачу опыта, знаний, формирование необходимых профессиональных компетенций и развитие личностных качеств молодого педагога совместно с наставником.

В Чайковском медицинском колледже действует Положение о системе наставничества, утвержденное приказом № 38 директора учреждения от 04.03.2022 года.

Целью наставнической программы является формирование методической компетентности начинающих преподавателей колледжа.

Задачи включают в себя и оказание методической помощи в подготовке учебных занятий, и освоение форм, методов, приёмов и технологий проведения учебных занятий, и развитие потребностей и мотивации в непрерывном профессиональном развитии.

Выбор подходящего наставника играет ключевую роль в успехе программы наставничества. Важно учитывать ряд факторов, обеспечивающих эффективную передачу опыта и поддержку молодых сотрудников. Существуют важные критерии, используемые при подборе наставников:

1. Профессиональная квалификация. Наставники должны иметь высокий уровень профессиональной подготовки и квалификацию, подтвержденную соответствующими дипломами и сертификатами.
2. Педагогический опыт. Значительный опыт преподавания и успешной педагогической деятельности обеспечивает эффективный обмен знаниями и передовыми практиками.
3. Методическое мастерство. Владение современными методиками обучения, разработка качественных учебных планов и проведение эффективных уроков важны для передачи современных подходов новоиспеченным преподавателям.

4. Коммуникативные способности. Навык ясного выражения мыслей, активного слушания и умения налаживать продуктивное взаимодействие являются необходимыми качествами хорошего наставника.
5. Психологическая зрелость. Понимание эмоциональных состояний студентов и способность проявлять терпение, чуткость и эмпатию способствуют формированию доверительной среды.
6. Авторитет среди коллег. Признание профессионализма коллегами создает основу для позитивного влияния и демонстрации примеров успешного подхода к работе.
7. Готовность помогать. Желание и реальная готовность делиться опытом, давать советы и оказывать постоянную поддержку существенно влияют на эффективность наставничества.

Использование указанных критериев позволяет выбрать опытных и компетентных наставников, готовых поддержать молодых преподавателей в их профессиональном росте и совершенствовании.

Используются разнообразные формы и методы работы:

индивидуальное сопровождение;
взаимная работа («новичок-мастер»);
актуализация индивидуальной мотивации;
консультации.

Мероприятия включают консультации по следующим темам:

основы методической работы преподавателя;
учебно-методическая документация преподавателя;
технология проектирования учебного занятия;
система оценивания знаний и умений обучающихся.

Практические занятия охватывают:

ведение учебной документации преподавателя;
ведение учебно-методической документации преподавателя.

Кроме того, проводятся взаимопосещения занятий, участие в проведении внеаудиторных мероприятий, профессиональных проб и образовательных практик по индивидуальным запросам молодых педагогов.

Молодые преподаватели получают значительные преимущества благодаря участию в программах наставничества. Эти преимущества обеспечивают надежную поддержку в начальном этапе карьеры и способствуют быстрому развитию профессионально значимых навыков.

Молодые педагоги имеют возможность получать ценные рекомендации непосредственно от опытных наставников, что значительно ускоряет процесс освоения профессии. Под руководством наставника учатся применять современные методики преподавания, формировать качественные уроки и организовывать учебный процесс. Поддержка и обратная связь от наставника позволяют преодолеть неуверенность и быстрее адаптироваться к профессиональным обязанностям. Одним из важнейших аспектов педагогической деятельности является правильное ведение документов. Наставники помогают освоить и этот важный элемент работы. Положительные взаимоотношения с наставником формируют комфортную рабочую среду, спо-

собствующую дальнейшему профессиональному росту. Получив начальные ориентиры и поддержку, молодые преподаватели начинают активно развиваться, стремясь повысить свою квалификацию и профессиональные компетенции.

Благодаря такой работе программа наставничества становится важным элементом развития молодых преподавателей, обеспечивая их уверенный старт в педагогической карьере и повышение общего уровня образования в учебном заведении.

Таким образом, система наставничества в Чайковском медицинском колледже является эффективным инструментом поддержки и развития молодого педагогического состава, способствующим повышению качества образовательного процесса и созданию благоприятной атмосферы в коллективе.

Список использованных источников:

1. Положение о системе наставничества в Чайковском медицинском колледже: Приказ № 38 директора учреждения от 04 марта 2022 года. — Чайковский, 2022. — 8 с.

Ключевые аспекты педагогического наставничества

*Сафина А. А., Щеглова Г. Р.,
Государственное автономное профессиональное образовательное
учреждение Республики Башкортостан
«Сибайский медицинский колледж»*

Педагогическое наставничество – это система профессионального взаимодействия, при которой опытный педагог - наставник оказывает целенаправленную помощь и поддержку менее опытному коллеге – молодому педагогу, осваивающему новые компетенции для его скорейшей адаптации и профессионального роста. Это не просто «показать, как вести урок», а комплексный процесс, включающий в себя методическую, психологическую и социальную поддержку.

Главная цель педагогического наставничества: повышение профессиональной компетентности педагогов и, как следствие, качества образовательного процесса.

Задачи педагогического наставничества для молодого специалиста:
адаптация в коллективе и быстрая интеграция в профессиональную среду;
освоение эффективных методов и технологий обучения;
предупреждение и преодоление профессиональных ошибок и выгорания;
развитие уверенности в себе и формирование индивидуального стиля.

Плюсы педагогического наставничества для образовательной организации:
сокращение «текучки» кадров, удержание перспективных педагогов; формирование кадрового резерва и преемственность поколений; создание благоприятного инновационного климата; повышение общего уровня преподавания.

Мотивация для наставника:
профессиональное признание и новый импульс для собственного развития;
освоение навыков коучинга и менторства;
систематизация и переосмысление собственного опыта.

Ключевые цели модели «педагог-педагог»:

1. Ускоренная адаптация - помощь молодому преподавателю в освоении практических навыков, которые не даются в вузе в полном объеме как: ведение документации, эффективное планирование урока в рамках реальной программы, взаимодействие с родителями и администрацией, понимание неформальных правил и традиций среднего профессионального образования.

2. Методическая поддержка - освоение и совершенствование непосредственно преподавательского мастерства: совместное проектирование уроков, освоение современных педагогических технологий, разработка и подбор дидактических материалов, психологическая поддержка и профилактика выгорания:

- помощь в разрешении сложных педагогических ситуаций (конфликты со студентами, «трудная» группа).

- снятие стресса и тревожности после неудачных уроков.

- формирование уверенности в своих силах.

3. Развитие критического мышления и рефлексии: наставник учит молодого коллегу не просто копировать, а анализировать свою деятельность: «Что получилось? Почему? Что можно сделать иначе?».

Ключевые этапы процесса наставничества:

Диагностика и целеполагание: определение стартового уровня молодого педагога, его сильных и слабых сторон, постановка конкретных, измеримых целей на период наставничества. Наставник наблюдает за работой молодого педагога (посещает уроки, анализирует планы). Совместно выявляются «точки роста» (например, слабая дисциплина на уроке, неумение ставить цели урока для обучающихся, проблемы с заполнением документации). Формулируются конкретные, измеримые цели на период наставничества (например, «освоить 3 приема поддержания дисциплины на уроке» или «научиться использовать на уроке не менее 2 видов групповой работы»).

Проектировочный этап, где составляется индивидуальный план работы. Это главный документ тандема. В нем прописываются:

- мероприятия (посещение уроков наставника, совместное планирование, изучение методической литературы);
- сроки;
- формы отчетности (конспекты, видеоанализ, самоотчет);
- критерии успеха.

Практический этап включает:

- совместное планирование: Разработка уроков, особенно сложных тем;
- посещение и анализ уроков.

Посещение может быть организовано следующим образом:

а) наставник посещает молодого педагога с последующим детальным разбором, но в поддерживающей манере.

б) молодой педагог посещает наставника с фокусом на наблюдение за конкретными приемами («как наставник задает вопросы?», «как переключает внимание группы?»).

в) «примерочные» уроки: проведение урока для небольшой группы коллег с целью отработки конкретного методического приема без стресса перед целым классом.

Мониторинг и коррекция: регулярная оценка прогресса и, при необходимости, корректировка плана.

Итоговая оценка и рефлексия: анализ достигнутых результатов, обсуждение успехов и трудностей, планирование дальнейшего самостоятельного профессионального роста.

Аналитический (рефлексивный) этап:

- регулярные встречи для обсуждения прогресса;
- совместный анализ: что из запланированного удалось, что нет и почему;
- корректировка индивидуального плана работы наставника и молодого специалиста по мере необходимости.

Итоговый этап - подведение итогов: что достигнуто, какие компетенции сформированы, презентация молодым педагогом своих достижений (например, проведение открытого урока для методического объединения), а также планирование дальнейшего самостоятельного профессионального роста.

Плюсы и риски модели «педагог-педагог». Преимущества: высокая практикоориентированность. Помощь касается именно конкретных ежедневных задач; оперативность: молодой преподаватель быстро получает обратную связь и может сразу скорректировать свои действия; формирование доверительной среды в коллективе; «омоложение» опыта наставника: он вынужден знакомиться с новыми подходами, которые может принести молодой коллега.

Риски и проблемы: формализм: план есть, а реальной работы нет. Несовпадение личностей: конфликт «отцов и детей», нежелание молодого педагога воспринимать «устаревшие» методы. Отсутствие подготовки у наставника: быть хорошим учителем это значит быть хорошим наставником. Нужны навыки коучинга, менторства, деликатного предоставления обратной связи. Выгорание наставника: если эта работа не оплачивается и не ценится администрацией, энтузиазм быстро угасает.

Критерии эффективности модели. Модель «педагог-педагог» работает, если:

1. Молодой специалист успешно прошел адаптацию, уверенно чувствует себя в профессии и не собирается уходить из учебного заведения.
2. У него сформировался собственный, но методически грамотный стиль преподавания.
3. Он демонстрирует профессиональный рост (проводит открытые уроки, участвует в конкурсах, делится опытом).
4. Наставник и молодой педагог позитивно отзываются о совместной работе и видят в ней взаимную пользу.

Рекомендации эффективного наставничества.

1. Системный подход: наставничество должно быть частью общей кадровой политики колледжа, а не инициативой отдельного энтузиаста.
2. Подбор и подготовка наставников: выбирать не просто самых опытных, а самых уважаемых, коммуникабельных и готовых к саморазвитию педагогов. Проводить для них специальные обучающие семинары.

3. Материальное и нематериальное стимулирование: закрепить статус наставника и предусмотреть для него доплаты, бонусы или, как минимум, снижение учебной нагрузки.
4. Четкие цели и гибкость: план работы должен быть конкретным, но при этом адаптивным под нужды конкретного молодого специалиста.
5. Создание культуры сотрудничества: формировать в коллективе атмосферу взаимопомощи, где не страшно задавать вопросы и признаваться в трудностях.
6. Использование цифровых инструментов: создать общие чаты, базы знаний с методическими материалами, использовать онлайн-доски для совместного планирования.

Таким образом, модель «педагог-педагог» – это целенаправленное, системное и индивидуальное взаимодействие двух профессионалов, где наставник – опытный, высококвалифицированный педагог, обладающий устойчивой профессиональной позицией, авторитетом и желанием передавать опыт, а молодой специалист (наставляемый) – начинающий, который нуждается в помощи для адаптации и ускорения своего профессионального становления. Ключевая характеристика модели: это отношения «равный – равному», но с акцентом на передачу опыта. Это не административный контроль, а партнерство, где оба участника растут профессионально.

Наставничество в педагогическом обществе – это не пережиток прошлого, а мощный ресурс для развития. В эпоху быстрых изменений, цифровизации и новых вызовов (как, например, переход на дистанционное обучение) поддержка опытного коллеги становится бесценной. Выстроенная правильно, эта система работает в обе стороны: она помогает молодым «не выгореть» и раскрыть свой потенциал, а опытным – оставаться в тонусе, чувствовать свою значимость и постоянно учиться новому. Это инвестиция в будущее школы и в качество образования наших детей.

Модель «педагог-педагог» – это живой, динамичный процесс выращивания нового поколения преподавателей внутриколледжной экосистемы. Это самый прямой путь передать не только знания, но и ценности, любовь к профессии и понимание того, что преподаватель — это не просто должность, а призвание.

Список использованных источников:

1. Воровщиков, С. Г. Наставничество в образовательной организации: теория и практика: учебное пособие / С. Г. Воровщиков, Е. В. Орлова. – Москва: Перспектива, 2020.
2. Козырева, О. А. Педагогическое наставничество: теория и практика сопровождения молодого учителя / О. А. Козырева. – Санкт-Петербург: РГПУ им. А.И. Герцена, 2019.
3. Скворцов, В. Я. Менторинг: наставничество в системе образования: монография / В. Я. Скворцов. – Екатеринбург: Уральский гос. пед. ун-т, 2021.

Наставничество в системе профессиональной подготовки специалистов сферы здравоохранения

*Соловьева Е.С., Михайлова А.В.
ГАПОУ СО «СОБМК»*

Обучение в медицинском колледже – один из начальных этапов формирования и становления будущего медицинского работника, как субъекта профессиональной деятельности. Задача СПО заключается в подготовке выпускника к профессиональной самореализации в будущем, что требует разработки применения специального комплекса средств и методов, стимулирующих этот процесс.

Одним из таких специальных комплексов на современном этапе развития педагогики, является формирование бережливого мышления (Lean - мышления).

Обучение в колледже – это процесс саморазвития и самореализации. Одной из важнейших задач администрации и преподавателей нашего колледжа является организация профессиональной адаптации студента и «молодых» преподавателей к учебно-воспитательной среде. Решить эту проблему поможет создание системы наставничества.

В педагогической литературе существует огромное количество определений понятий «наставничество» и «наставник», в зарубежных и отечественных источниках используется как тождественное понятие «тьютор». При детальном рассмотрении в понятиях можно выделить несколько инвариантных характеристик наставничества:

- планомерная деятельность по передаче знаний, умений от опытного специалиста к начинающему или не имеющему опыта работы в определенном направлении;
- форма передачи опыта, в ходе которой начинающий специалист практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством наставника;
- эффективный способ повышения квалификации, освоения инновационного содержания деятельности и выхода на новый, более высокий
- уровень профессиональной компетенции □ 2. с.18 □.
- В современной литературе исследователи наставничества выделяют ряд этапов взаимодействия наставника и подопечного:
 - на первом этапе определяется цель, устанавливаются отношения взаимопонимания и доверия, определяются полномочия в сфере компетенции, круг обязанностей, функционал, проблемы умений и способностей подопечных.
 - на втором этапе происходит делегирование опыта (полномочий) на основе частичного включения подопечного в практику деятельности наставника.
 - на третьем этапе определяется уровень профессиональных компетенций, корпоративной культуры и степень готовности подопечного к выполнению профессиональных обязанностей.

Одним из условий эффективного взаимодействия наставника и подопечного на всех этапах является обратная связь, обеспечивающая доверительные отношения, своевременную корректировку действий, результативность взаимодействия.

Наставничество может носить коллективный характер, когда за одним молодым или начинающим специалистом/студентом закрепляется несколько наставников, и индивидуальным.

В опыте работы нашего учреждения используется индивидуальная форма наставничества, для преподавателей, а для студентов с 2019 года активно внедряется коллективное наставничество - «тьюторство».

Кроме того, в нашем учебном заведении разработана система работы «Школы молодого педагога» по адаптации и формированию профессиональных компетенций у молодых педагогов.

К преимуществам наставничества в нашем учреждении можно отнести следующее:

- обучение сотрудников, обучающихся непосредственно на рабочем месте;
- индивидуальный подход, в наибольшей степени позволяющий учитывать личностные особенности;
- упрощение и ускорение процесса адаптации;
- ускоренное распространение корпоративной культуры и корпоративных ценностей среди обучаемых сотрудников, обучающихся, повышение удовлетворенности работой;
- снижение текучести кадров;
- повышение мотивации обучаемых сотрудников и обучающихся;
- улучшение межличностного и профессионального взаимодействия сотрудников и обучающихся;
- рост профессионального мастерства молодых педагогов (прохождение процедуры аттестации молодыми педагогами на установление квалификационной категории).

Были выявлены и проблемные точки наставничества: увеличение общей нагрузки на наставника.

Среди студентов, «наставничество» над первым курсом старших студентов помогает ребятам быстрее адаптироваться, как и во внутреннем распорядке колледжа, так и в вопросах обучения, а также прохождения учебных и волонтерских практик на базах больниц города Саратова и области.

Следует отметить, что «тьюторство» для студентов старших курсов способствует формированию общих профессиональных компетенций, как специалистов среднего звена. К таким общим компетенциям следует отнести: ОК 1-7, ОК 11.

Кроме того, наставничество в нашем колледже осуществляется и за счет волонтерской деятельности. Для начинающих волонтеров организованы наставники – преподаватели, которые координируют волонтерскую деятельность, организованы школы волонтерства. Кроме того, студенты, уже имеющие опыт, являются наставниками для начинающих волонтеров первого курса. Для нашего образовательного

учреждения добровольческая (волонтерская) деятельность является частью подготовки будущего специалиста. Личностные компетенции специалиста-медика включают такие личностные качества, как - сострадание, ответственность, гуманность, коммуникативные умения, развитие организационных навыков.

Именно с целью укрепления профессиональных компетенций будущих медицинских работников, в нашем медицинском колледже добровольческая деятельность имеет особую актуальность.

Процесс наставничества очень важен. Здравоохранение получает опытных сотрудников с минимальными затратами на их обучение. Наставники приобретают опыт руководства, чувство удовлетворения от успехов своих протеже, повышают свой авторитет. Молодой специалист быстрее адаптируется к новым условиям, активно углубляется в профессию, приобретает равноправие и независимость от наставника, может получить быстрый карьерный рост.

В заключении отметим, что наставничество сейчас является одним из наиболее востребованных методов обучения и развития кадров. Именно поэтому в нашем учебном заведении этому уделяется особое внимание.

Список используемых источников:

1. Багний С.В. Модель наставничества в образовательной организации [Электронный ресурс] /С.В. Багний, Е.В. Галкина, В.А. Зигунова, Н.И. Иванова, Н.В. Шахматова.- Режим доступа: <http://vsevteme.ru/network/2144/attachments/show?content=775814>.
2. Войтюк Д.К. Психологическая готовность к профессиональной деятельности как рефлексивный акт// Вопросы психологии. – 2017. – № 5. – С. 121
3. Щербакова Т. Н., Щербакова Е. В. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога. // Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). — СПб.: Свое издательство, 2015. — 95 с.
4. Щипунова Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами // Молодой ученый. — 2016. — №6. — 847 с.

Формирование процессов наставничества в педагогической среде

Суханова С. А., Шмелева И. Г.

ГБПОУ НО «Арзамасский медицинский колледж»

История наставничества в педагогике насчитывает долгую историю и связана с различными культурными и образовательными традициями. В разных культурах и эпохах наставничество имело свои особенности, но основная идея остается постоянной: передача знаний, опыта и ценностей от более опытного поколения к молодому.

Педагогическое наставничество – это процесс сотрудничества между опытным педагогом (наставником) и менее опытным коллегой, направленный на развитие профессиональных компетенций и личностного роста второго. Оно основано на

обмене опытом, знаниями, навыками и ценностями, способствуя созданию благоприятной среды для обучения и профессионального развития.

Высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую деятельность, уверенность в своих силах, развитие творческого потенциала будет результатом правильной организации работы наставника, что, безусловно, окажет положительное влияние на качество образовательной подготовки, так как педагоги получают профессиональные советы и рекомендации для профессиональной реализации необходимых компетенций и стимул для комфортного становления в образовательной организации. Таким образом, наставничество, являясь одним из эффективных способов профессионального роста и эффективной адаптации молодого педагога, способствует профессиональной и личностной самореализации, саморазвитию, самоорганизации молодого педагога. Следует отметить, что наставничество, как непрерывный процесс, строится на организации эффективного взаимодействия субъектов образовательного процесса.

Формами совместной деятельности наставника и наставляемого могут быть:

1. Совместное изучение методической литературы, разработка технологической карты урока и проведение открытого занятия;
2. Участие в профессиональных конкурсах и научно-практических конференциях разного уровня;
3. Проведение авторских семинаров и курсов повышения квалификации;
4. Подготовка публикаций по итогам совместной работы с целью распространения педагогического опыта;
5. Выпуск комплект-дисков проведенных мероприятий (уроки, классные часы).

Процесс наставничества в педагогическом сообществе предполагает следование определенным принципам:

1. Принцип системности и стратегической целостности означает разработку и реализацию практик наставничества, охватывающих все компоненты системы образования на различных уровнях: федеральном, региональном, муниципальном и уровне образовательной организации.
2. Принцип правомерности означает, что деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству Российской Федерации и региональной нормативно-правовой базе.
3. Принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает, что приоритет отдается интересам личности и личностному развитию педагога, а также уважению к личности начинающего специалиста и наставника.
4. Принцип добровольности и свободы выбора в определении и совместной деятельности наставника и менее опытного коллеги
5. Принцип аксиологичности несет в себе формирование ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважение к личности, государству и окружающей среде и является важным аспектом наставничества.
6. Принцип личной ответственности предполагает, что все участники наставнической деятельности (куратор, наставник и прочие) должны нести ответственность за

внедрение практик наставничества, их результаты, а также выбор коммуникативных стратегий и механизмов наставничества.

7. Принцип индивидуализации и персонализации. Наставничество должно учитывать индивидуальные приоритеты и создавать индивидуальную траекторию развития для каждого начинающего специалиста.

8. Принцип равенства - наставничество должно реализовываться с учетом равенства всех участников системы, независимо от их социального статуса и ролевой позиции.

Представленные принципы являются необходимой составляющей формирования модели "наставник-предметник — молодой педагог".

Основой данной модели является взаимное обучение. Обмен опытом – это метод обучения, построенный на сотрудничестве и не предполагающий строгого разделения на «тех, кто учит» и «тех, кто учится». Все имеют равные возможности поделиться информацией, каждый может задавать любые вопросы, пояснять свою точку зрения, обсуждать трудности.

Для построения эффективного процесса наставничества требуется системный подход, включающий наличие этапов:

Этап 1. Подготовительно-диагностический

Нормативное закрепление: разработка и принятие локальных актов образовательной организации (Положение о наставничестве), где прописываются цели, задачи, права и обязанности всех участников процесса, критерии эффективности и формы стимулирования наставников.

Выявление потребностей: диагностика проблемных зон, с которыми сталкиваются молодые специалисты (анкетирование, собеседование).

Отбор и подготовка наставников: ключевой этап. Наставник — это не просто опытный учитель, а педагог, обладающий высоким авторитетом, желанием делиться опытом, коммуникабельностью и стрессоустойчивостью. Для потенциальных наставников необходимо организовать специальные обучающие семинары по основам менторства, психологии общения и коучинговым техникам.

Этап 2. Организационно-планирующий

Закрепление пар «наставник-наставляемый»: желательно на основе добровольности и психологической совместимости.

Разработка индивидуальных программ сопровождения: Для каждой пары составляется план работы на определенный срок (обычно 1-2 года). План должен быть конкретным, измеримым и ориентированным на потребности молодого специалиста. Примерные направления: посещение и анализ уроков, совместное планирование, помощь в подготовке к аттестации, освоение образовательных технологий.

Этап 3. Практико-реализационный

Реализация плана сопровождения: Непосредственная работа в паре: совместные уроки, обсуждения, методические консультации, психологическая поддержка.

Использование современных форм работы: помимо традиционных, эффективны профессиональные обучающие сообщества, педагогические мастерские, peer-to-

реер обучение (взаимообучение коллег), использование цифровых платформ для обмена опытом.

Этап 4. Контрольно-рефлексивный

Мониторинг и оценка эффективности: регулярное отслеживание прогресса, наставляемого через диагностику его педагогических компетенций, наблюдение за динамикой учебных результатов его учеников, анкетирование удовлетворенности обоих участников процесса.

Рефлексия и корректировка: организация круглых столов, супервизий, где наставники и молодые специалисты могут обсудить трудности, успехи и скорректировать дальнейшие действия.

Поощрение лучших наставников: материальное и нематериальное стимулирование (премии, грамоты, благодарности, распространение успешного опыта) является важным мотивационным фактором.

Таким образом, формирование эффективной системы наставничества в педагогической среде — это сложный, многогранный процесс, требующий целенаправленных усилий со стороны образовательной организации и всего коллектива. Преодоление формального подхода и переход к осознанной, структурированной и ресурсно - обеспеченной модели позволяет превратить наставничество из рутинной обязанности в мощный инструмент развития кадрового потенциала. В результате выигрывают все: молодой специалист получает поддержку и быстрее раскрывает свой потенциал, наставник обретает новый импульс для профессионального роста.

Список использованных источников:

1. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие / авт.-сост.: Л. А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А. Ю. Казаков и др. Кемерово: Кузбас. регион. ин-т развития проф. образования, 2019. 143 с.
2. Денисова А. В. Механизм внедрения системы наставничества в компании // Управление персоналом. 20020. № 19. С. 50–56.
3. Круглова И. В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: автореферат диссертации ... кандидата педагогических наук: 13.00.08. М., 2017. 27 с.
4. Кларин М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг. М.: Юрайт, 2018. 288 с.
5. Сулейманова Н. Как сделать наставничество эффективным // Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). 2019. № 9. С. 77–83.
6. Теплов А. О. Методы оценки эффективности наставничества // Государственное управление. Электронный вестник. 2019. Вып. 28. URL: http://ejournal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2011/vipusk__28._sentjabr_2011_g./problemi_upravlenija_teorija_i_praktika/teplov.pdf?ysclid=lky3ct2ij5263615446.

Наставничество в профессиональной образовательной организации в аспекте повышения престижа профессии преподавателя СПО

Хасанова Г. В.

ГАПОУ РБ Стерлитамакский медицинский колледж

В современном мире система среднего профессионального образования (СПО) играет ключевую роль в подготовке квалифицированных кадров, отвечающих требованиям динамично меняющегося рынка труда. От качества этой подготовки напрямую зависит конкурентоспособность экономики и благосостояние общества. Центральной фигурой в этом процессе является преподаватель СПО – специалист, который не только передает знания, но и формирует профессиональные навыки, ценностные ориентиры и мировоззрение будущих профессионалов. Однако, несмотря на критическую значимость, профессия преподавателя СПО часто сталкивается с проблемами снижения социального престижа и привлекательности, особенно для молодых и талантливых специалистов. В этих условиях наставничество выступает как один из наиболее мощных и эффективных инструментов, способных не только улучшить качество педагогической деятельности, но и существенно повлиять на восприятие профессии изнутри и извне. Проблема снижения престижа профессии преподавателя СПО обусловлена рядом факторов:

Демографические изменения: Старение педагогических кадров и недостаточный приток молодых специалистов.

Стереотипы: часто ошибочное представление о преподавателях СПО как о "второсортных" педагогах по сравнению с вузовскими.

Низкий уровень информированности: Общество не всегда осознает сложность и многогранность работы преподавателя СПО, требующей глубоких практических знаний и педагогического мастерства.

Вызовы цифровизации и технологических изменений: Необходимость постоянного обновления компетенций и методов работы.

В этом контексте наставничество позволяет:

1. Интегрировать молодых специалистов: обеспечить быструю и эффективную адаптацию, снижение уровня стресса, повышение уверенности в своих силах.
2. Повысить профессиональную компетентность: передать уникальный опыт, "неписанные правила", эффективные методики и практики.
3. Сформировать позитивный имидж профессии: через демонстрацию преемственности, поддержки, профессионализма и заботы о развитии каждого сотрудника.
4. Укрепить корпоративную культуру: создать атмосферу взаимопомощи, обмена опытом и постоянного развития.

Для повышения престижа и социальной привлекательности профессии преподавателя СПО основной целью является: создание условий для профессионального и личностного роста преподавателей СПО через систему наставничества, способствующую-

щую повышению качества образовательного процесса и, как следствие, престижа и социальной привлекательности профессии, а основными задачами можно предположить:

Для наставляемого:

- Ускоренная адаптация к новым условиям профессиональной деятельности.
- Овладение необходимыми профессиональными компетенциями, нормативными и этическими нормами.
- Развитие навыков саморефлексии и самоанализа.
- Формирование устойчивого интереса к профессии и карьерных амбиций.
- Предупреждение "эмоционального выгорания".
- Для наставника:
 - Развитие лидерских, управленческих и коммуникативных компетенций.
 - Признание его опыта и заслуг, повышение статуса в коллективе.
 - Обновление собственного взгляда на педагогический процесс, знакомство с новыми идеями.
 - Создание условий для реализации его потенциала в роли эксперта и руководителя.

Для образовательной организации:

Повышение качества образовательного процесса и результатов обучения студентов.

- Снижение текучести кадров, особенно среди молодых специалистов.
- Создание положительного имиджа организации как места, где ценят и развивают персонал.
- Формирование сильной корпоративной культуры, основанной на принципах взаимопомощи и профессионализма.
- Эффективное наставничество требует системного подхода к формированию ресурсной базы:

1. Кадровые ресурсы:

Наставники: опытные, мотивированные педагоги, обладающие не только высоким профессионализмом, но и развитыми коммуникативными навыками, эмпатией, желанием делиться знаниями.

Координаторы наставнических программ: сотрудники, отвечающие за организацию, методическую поддержку, мониторинг и оценку программ наставничества (например, методист, заместитель директора по учебной работе).

Психологи, для поддержки наставников и наставляемых, проведения тренингов, разрешения конфликтных ситуаций.

2. Методические ресурсы:

- Программы наставничества: четко разработанные с определенными целями, задачами, этапами, критериями оценки.
- Методические рекомендации для наставников и наставляемых: пошаговые инструкции, чек-листы, примеры эффективных практик, кейсы.

- Библиотека передового опыта: сборник успешных педагогических разработок, авторских методик, мастер-классов.
- Материалы для обучения наставников: тренинги по коммуникациям, коучингу, конфликтологии, управлению проектами.
- Информационные ресурсы:
- Цифровые платформы для наставничества: Онлайн-инструменты для планирования встреч, обмена документами, отслеживания прогресса, проведения вебинаров.
- Базы данных: информационные системы, содержащие профили наставников и наставляемых, их достижения, планы развития.
- Внутренние порталы/сайты: разделы, посвященные наставничеству, с новостями, объявлениями, отзывами.

4. Материально-технические ресурсы:

- Помещения: комфортные места для встреч и индивидуальных консультаций.
- Оборудование: компьютеры, проекторы, доступ к интернету для проведения совместных занятий, демонстрации материалов.

5. Временные ресурсы:

Выделенное время: для наставников и наставляемых, официально включенное в их рабочее расписание, для проведения встреч, наблюдений, подготовки материалов.

6. Финансовые ресурсы:

- Система стимулирования наставников: доплаты, премии, гранты, другие формы материального и нематериального поощрения.
- Средства на обучение: Финансирование курсов повышения квалификации для наставников, участие в конференциях.
- Бюджет на организацию мероприятий: семинары, тренинги, конкурсы, торжественные мероприятия по признанию заслуг.

– Системное и эффективное наставничество напрямую влияет на престиж и привлекательность профессии преподавателя СПО по нескольким направлениям:

1. Повышение качества образования: профессионально развитые преподаватели способны давать более качественное образование. Это ведет к повышению успеваемости студентов, их конкурентоспособности на рынке труда. Успешные выпускники – лучшая реклама для образовательной организации и доказательство высокого уровня работы преподавателей, что повышает общественный престиж профессии.

2. Профессиональный рост и развитие: наставничество создает четкие карьерные перспективы для молодых специалистов, демонстрируя, что в организации есть возможность для постоянного развития, становления экспертом, а затем и наставником для других. Это привлекает амбициозных и мотивированных людей.

3. Формирование позитивного имиджа профессии: активная система наставничества свидетельствует о том, что профессия преподавателя СПО является сложной, требующей глубоких знаний и постоянного развития, но при этом поддерживаемой и высоко ценимой. Это ломает негативные стереотипы, демонстрируя современный, динамичный и престижный образ педагога.

4. Укрепление корпоративной культуры: когда каждый новый сотрудник чувствует поддержку и заботу, он быстрее интегрируется в коллектив, становится его полноценной частью. Создается атмосфера взаимоуважения, доверия и профессионализма, что способствует повышению общей привлекательности рабочего места.

5. Привлечение и удержание молодых специалистов: возможность работать в поддерживающей среде, где есть опытный наставник, значительно снижает риск "выгорания" и повышает лояльность молодых преподавателей. Успешная адаптация и развитие превращают их в амбассадоров профессии, что способствует притоку новых кадров.

6. Создание "сообщества экспертов": наставники формируют ядро профессионального сообщества в организации. Их признание и статус повышают общую значимость экспертного труда в СПО, делая его более привлекательным.

Таким образом, наставничество – это не просто метод передачи опыта, это инвестиция в будущее профессии преподавателя СПО. Это мощный инструмент, который, при правильной организации и достаточном ресурсном обеспечении, способен преобразить образовательную среду, повысить профессиональный уровень педагогов, укрепить корпоративную культуру и, самое главное, значительно поднять престиж и социальную привлекательность этой уникальной и жизненно важной профессии. Давайте помнить, что будущее среднего профессионального образования в значительной степени зависит от того, насколько мы сможем привлечь, развить и удержать в наших стенах талантливых и мотивированных преподавателей. И наставничество – один из самых эффективных путей к достижению этой цели.

Список использованных источников:

1. Башарина, О. В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования / О. В. Башарина // Инновационное развитие профессионального образования. — 2018. — № 3. — С. 18–26.

2. Беляева, С. С. Роль и значение наставничества в профессиональной деятельности педагога / С. С. Беляева // Наставничество для профессионалов будущего. — Томск: ООО «Интегральный переплет», 2020. — С. 64–67.

3. Блинов, В. И. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент / В. И. Блинов, Е. Ю. Есенина, И. С. Сергеев // Профессиональное образование и рынок труда. — 2019. — № 3. — С. 4–18.

4. Селиверстова М. В. Сравнительный анализ моделей наставничества в современных условиях / М. В. Селиверстова, Д. А. Беляева. – Текст: электронный // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2019. – № 3-2. – URL: cyberleninka.ru/article/n/sravnitelnyy-analiz-modeley-nastavnichestva-v-sovremennyh-usloviyah (дата обращения: 19.06.2019).

Система наставничества «педагог-педагог» как ресурс профессионального развития в условиях медицинского колледжа»

Хусаинова Р. Р.

ГАПОУ РБ «Белорецкий медицинский колледж»

Современная система среднего профессионального образования, в частности медицинского, предъявляет высокие требования к квалификации педагогических кадров. Динамичное обновление медицинских технологий, внедрение новых федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) и возрастающая сложность учебных программ обуславливают необходимость создания эффективной системы поддержки и развития преподавателей. Особенно остро этот вопрос стоит в отношении молодых специалистов, которые, обладая актуальными предметными знаниями, часто испытывают дефицит педагогического опыта и методической грамотности.

В этом контексте модель наставничества «педагог-педагог» становится не просто формальной традицией, а стратегическим ресурсом управления качеством образования. Данная статья обобщает практический опыт построения такой системы в Белорецком медицинском колледже.

1. Цели и задачи наставничества в педагогическом сообществе колледжа

В нашем колледже наставничество рассматривается как двусторонний процесс, направленный на достижение следующих целей:

Для молодого специалиста (протееже):

- ускорение процесса профессиональной и организационной адаптации;
- развитие педагогических компетенций (методика преподавания, проектирование урока, контроль и оценка знаний);
- освоение современных образовательных технологий, в том числе симуляционного обучения, что критически важно для медицинских дисциплин;
- формирование навыков работы с учебно-программной документацией (рабочие программы, КОС, ФОС).
- профилактика профессионального выгорания.

Для наставника:

- стимулирование собственного профессионального роста и рефлексии;
- освоение новых ролей (тьютор, фасилитатор);
- распространение передового педагогического опыта;
- повышение статуса в коллективе.

Для организации в целом:

- сохранение и трансляция корпоративной культуры и традиций колледжа;
- создание благоприятного психологического климата в коллективе;
- повышение общего качества образовательного процесса.

2. Модель наставничества в ГАПОУ РБ «Белорецкий медицинский колледж»

Наша модель является смешанной, сочетая элементы традиционного и ситуационного наставничества.

Этапы реализации:

1. Диагностико-проектный этап: Заключение договора о наставничестве, совместное определение целей и плана работы (индивидуального образовательного маршрута) на учебный год. Проводится диагностика затруднений молодого специалиста.

2. Практический этап:

- Совместное планирование: разработка конспектов уроков, сценариев внеаудиторных мероприятий.
- Посещение и анализ занятий: взаимопосещение уроков наставника и протееже с последующим детальным анализом и рекомендациями.
- Методическая поддержка: помощь в подготовке к аттестации, оформлении методической продукции.
- Освоение технологий: совместная работа на симуляционном оборудовании, отработка практических навыков со студентами.

3. Контрольно-оценочный этап: участие молодого специалиста в конкурсах педагогического мастерства («Преподаватель года», открытые уроки), анализ выполнения плана наставничества, анкетирование на удовлетворенность collaboration.

3. Из практики наставника: эффективные формы и методы.

Пример 1: «Первый шаг в профессию»

Ситуация: в колледж пришел новый преподаватель клинических дисциплин, опытный врач, но без педагогического стажа. Испытывал трудности с структурированием лекционного материала и организацией самостоятельной работы студентов.

Действия наставника: «Мы начали с совместного проектирования одного учебного занятия. Я показала, как составить технологическую карту урока, как формулировать цели и планируемые результаты. Далее мы использовали метод «зеркального урока»: я проводила фрагмент занятия по его теме, а он — по моей. Это позволило наглядно сравнить методические приемы».

Результат: в течение семестра молодой преподаватель уверенно освоил базовые педагогические техники, его занятия стали более структурированными и интерактивными.

Пример 2: «Внедрение симуляционных технологий»

Ситуация: молодой коллега опасался использовать дорогостоящее симуляционное оборудование на практических занятиях.

Действия наставника: «Мы организовали серию мастер-классов не только для него, но и для группы заинтересованных преподавателей. Отрабатывали сценарии на фантомах, разбирали возможные ошибки студентов и алгоритмы действий преподавателя. Создали совместный методический кейс «Чек-лист для проведения симуляции».

Результат: преподаватель не только преодолел страх, но и разработал собственную модификацию одного из сценариев, который теперь успешно применяется в колледже.

4. Проблемы и пути их решения:

1. Проблема: нехватка времени у обеих сторон. Решение: использование дистанционных форм (консультации via Zoom, обмен материалами через облачные хранилища, чаты).

2. Проблема: формальный подход к наставничеству. Решение: внедрение системы мотивации наставников (грамоты, премии, учет в ходе аттестации) и публичное признание их заслуг.

3. Проблема: различие в темпераментах и установках наставника и протеже. Решение: по возможности, учет психологической совместимости при закреплении пар, развитие у наставников навыков мягкого коучинга.

Заключение

Опыт Белорецкого медицинского колледжа подтверждает, что грамотно выстроенная система наставничества «педагог-педагог» является эффективным инструментом управления качеством кадрового потенциала. Она способствует не только успешной адаптации молодых специалистов, но и создает среду для непрерывного диалога и взаимного обогащения всего педагогического сообщества. Инвестируя в наставничество, колледж инвестирует в свое стабильное и конкурентоспособное будущее, обеспечивая подготовку высококвалифицированных медицинских специалистов.

Список использованных источников:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации". – Редакция от 24.04.2024.
2. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 января 2017 г. N 10н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования". – Зарегистрирован в Минюсте России 26 января 2017 г.
3. Концепция подготовки педагогических кадров для системы образования Российской Федерации на период до 2030 года (утверждена распоряжением Правительства РФ от 23 декабря 2021 г. № 3852-р).
4. Абрамова И.Г. Наставничество в педагогической деятельности: учебное пособие / И.Г. Абрамова. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2021. – 156 с.
5. Гузырь И.В., Смирнова Ж.В. Наставничество как форма профессиональной адаптации молодого педагога в колледже // Профессиональное образование и рынок труда. – 2022. – № 3. – С. 45-51.
6. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития: учебное пособие для вузов / Э.Ф. Зеер. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2023. – 219 с.
7. Иванова С.В. Современные модели наставничества в образовательной организации // Высшее образование в России. – 2021. – Т. 30. – № 5. – С. 146-155.
8. Ключева Т.Н. Наставничество в системе среднего профессионального образования: методические рекомендации / Т.Н. Ключева, А.С. Петров. – М.: Издательский дом "Академия Естествознания", 2020. – 98 с.
9. Родина О.В. Профессиональная адаптация и развитие молодого учителя: роль наставника // Психологическая наука и образование. – 2019. – Т. 24. – № 1. – С. 88-97.

10. Современное наставничество в образовательных организациях: методическое пособие / под ред. М.Р. Мирошкиной, А.А. Шашенковой. – М.: ФГБНУ "ИСРО РАО", 2022. – 184 с.
11. Федорова М.А. Наставничество как технология непрерывного профессионального развития педагога // Непрерывное образование: XXI век. – 2023. – Вып. 1 (41). – С. 112-121.
12. Шалаев И.К. Мотивация и стимулирование деятельности наставников в образовательной организации // Педагогика. – 2020. – № 8. – С. 34-42.

Наставничество как метод профессиональной адаптации молодого педагога

Щеглова О. М.

ОГАПОУ «Старооскольский медицинский колледж»

Сегодня наставничество рассматривается как один из ключевых способов развития человеческого потенциала страны – основы ее социально-экономического развития. Наставничество является интегратором личностно и социально развивающих ресурсов системной и внесистемной области образовательного пространства, служащим для предоставления людям разного возраста права на равный доступ к непрерывному образованию на протяжении всей жизни.

Современные процессы модернизации среднего профессионального образования требуют активного включения эффективных механизмов, обеспечивающих высокий уровень подготовки высококвалифицированных кадров. Полному раскрытию потенциала специалиста способствует приобретение опыта, обучение и наставничество.

Наставничество – это инвестиция в долгосрочное развитие организации, в ее «здоровье», одна из древнейших разновидностей неформального образования. Наставничество не является новым для российской педагогики методом. Анализ научной литературы показал, что понятие «наставничество» приобрело свое современное значение в середине 60-х годов XX века и рассматривалось как действенная форма профессиональной подготовки и нравственного воспитания молодежи. Наставниками, как правило, становились люди авторитетные, с хорошей профессиональной подготовкой, богатым жизненным опытом.

Педагогическое наставничество на современном этапе образования, когда педагог обязан постоянно развиваться, привносить в работу творчество и проявлять полную самоотдачу, рассматривается как перспективное направление образовательного процесса.

В педагогической литературе существует большое количество определений понятий «наставничество» и «наставник». Рассмотрим некоторые из них.

Наставничество – вид подготовки к работе, обеспечивающий занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует освоению работы на практике и в широком диапазоне.

Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой

начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера.

Наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь молодому специалисту приобрести необходимый опыт, достаточный для овладения профессией.

Наставник – учитель-профессионал высокого класса, знающий образовательную

организацию, имеющий опыт педагогической работы и оказывающий помощь и поддержку молодым специалистам.

Наставляемый – участник программы, который во взаимодействии с педагогом-наставником решает собственные разного плана задачи, получает новый опыт и приобретает необходимые ему компетенции, знания и навыки.

Наставничество в образовании осуществляется по нескольким направлениям: «ученик – ученик», «учитель – учитель», «студент – ученик», «работодатель – ученик», «работодатель – студент».

Форма наставничества «учитель – учитель» («педагог – педагог») предполагает взаимодействие молодого педагога, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или нового специалиста, назначенного на должность, по которой он не имеет опыта работы с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом.

Проблема наставничества молодых педагогов приобретает особую актуальность в условиях обновления содержания образования. Это связано с тем, что к личностному развитию и профессиональной компетентности педагога, ставшего ключевой фигурой современных преобразований, предъявляются новые требования. От того, насколько молодой педагог понимает процессы реформирования, от его отношения к ним, от его подготовленности к инновациям зависит эффективность внедрения обновления содержания образования.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ответственность, что и опытные педагоги, а обучающиеся и их родители, коллеги, администрация ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Для молодого педагога вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Возникает жизненная необходимость молодого педагога получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Наставничество является двусторонним процессом. Основным условием эффективности обучения наставником молодого педагога профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Желание, потреб-

ность принять предоставляемую информацию и передачу практических навыков наставником – основные условия эффективного обучения молодого специалиста.

Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства; воспитывать в молодом специалисте потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Как показал анализ литературы, исследователи наставничества выделяют ряд этапов взаимодействия наставника и наставляемого:

- на первом этапе определяется цель взаимодействия, устанавливаются отношения взаимопонимания и доверия, определяются полномочия в сфере компетенции, круг обязанностей, функционал, проблемы умений и способностей подопечных.
- на втором этапе происходит делегирование опыта (полномочий) на основе частичного включения подопечного в практику деятельности наставника. На данном этапе происходит так же выработка стиля наставничества и корректировка его профессиональных умений.
- на третьем этапе определяется уровень сформированности профессиональных компетенций, корпоративной культуры и степень готовности подопечного к выполнению профессиональных обязанностей.

Одним из условий эффективного взаимодействия наставника и наставляемого на всех этапах является обратная связь, обеспечивающая доверительные отношения, своевременную корректировку действий, результативность взаимодействия.

Среди преимуществ метода наставничества молодых педагогов выделяют обучение наставляемого непосредственно на рабочем месте; персональный подход, в наибольшей степени позволяющий учитывать личностные особенности наставляемого; ускорение процесса адаптации к условиям профессиональной деятельности; снижение текучести кадров; повышение мотивации наставляемых сотрудников; улучшение межличностного и профессионального взаимодействия сотрудников.

Таким образом, наставничество сейчас является одним из наиболее востребованных методов обучения и развития кадров. В начале XX века о проблемах наставничества размышлял К.Д. Ушинский, который считал, что нельзя гордиться своей опытностью, высчитывая по пальцам годы своей воспитательной деятельности. Так педагог превращается в машину, которая только задает и спрашивает уроки и наказывает тех, кто попадает под руку. Нельзя быть убежденным, что профессиональный опыт с лихвой компенсирует полное отсутствие теоретической подготовки. Теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать. Профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника.

Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, неотъемлемая часть повседневной жизни педагогов для созда-

ния прочной профессиональной культуры в образовательных организациях, становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива. Наставничество помогает повысить профессиональную компетентность молодого специалиста, быстро адаптироваться к работе, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность.

Список использованных источников:

1. Дневник наставника: сборник методических рекомендаций [Электронный ресурс] / ОГАОУ ДПО «БелИРО»; Ж.М. Яхтанигова, Е.В. Чуприкова, К.С. Лагода; под ред. Е.Н. Мясищевой. - Белгород: ОГАОУ ДПО «БелИРО», 2020. - 164 с. – <https://beliro.ru/assets/resourcefile/168/sbornik-metod-rekom-dnevnik-nastavnika.pdf>
2. Лапшова, А. В., Сундеева, М. О., Татаренко, М. А. Адаптация педагогов в системе профессионально-педагогического образования / А. В. Лапшова, М. О. Сундеева, М. А. Татаренко // Проблемы современного педагогического образования. – 2017. – №57. – С. 195-201.

Раздел II «Уникальные особенности сотрудничества в паре «Педагог-наставник и студент»

Из опыта практики наставнической деятельности преподавателей хирургического профиля при работе со студентами в аспекте повышения уровня знаний по хирургии

*Борzych Н. А.,
Евстифеева Т. Н.,*

ГАПОУ СО «Саратовский областной базовый медицинский колледж»

В современном обществе наставничество реализуется в разных системах отношений. Наставничество в системе отношений «преподаватель-студент» предполагает передачу знаний, умений и опыта посредством доверительного неформального общения, основанного на принципах партнерства. Очень важно, чтобы педагог, имеющий опыт в достижении личностного и профессионального результата был готов поделиться со студентами своим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самосовершенствования и самореализации обучающихся [2].

У каждого поступившего в ГАПОУ СО «Саратовский областной базовый медицинский колледж» присутствуют уже сложившиеся ценностные ориентации, которые ребята приобрели в семье, в школе, в референтной группе сверстников. Чаще всего эти ценностные ориентации отличаются узко-личностным характером. Наша задача, как педагогов среднего медицинского образования, как наставников, повлиять на ценностные ориентации обучающихся, дать им мотивацию и направленность их дальнейшей профессиональной деятельности [1].

Личностные ценности среднего медицинского работника должны включать такие качества, как – ответственность, сострадание, гуманность, коммуникативные умения, развитие организационных навыков. Эффективным условием формирования этих качеств, а значит и повышения уровня подготовки будущих медицинских специалистов является сочетание в работе преподавателя различных методов и приемов для развития ценностных ориентиров [3].

Дисциплины хирургического профиля занимают одно из ведущих мест в подготовке средних медицинских работников специальностей 31.02.01 Лечебное дело, 34.02.01 Сестринское дело, 31.02.02 Акушерское дело. Они закладывают студентам-медикам основы изучения и понимания общей хирургии, частной хирургии, знания травматологии и ортопедии, онкологии, реаниматологии и др.

На дисциплинах хирургического профиля неотъемлемой частью образовательного процесса является закрепление и углубление теоретической подготовки обучающихся, приобретение ими практических навыков и компетенций, а также наработка опыта самостоятельной профессиональной деятельности на учебной и производственной практиках.

Практическая деятельность очень мотивирует студентов: они участвуют в операциях, перевязках, курируют пациентов, как волонтеры дежурят в хирургических отделениях. Также крайне позитивно студентами воспринимается знакомство с операционным блоком и основными принципами проведения оперативных вмешательств при непосредственном нахождении в операционной. Даже такие простые вещи, как ношение специальной хирургической одежды, практическое обучение обработки рук хирурга и операционной медицинской сестры, значительно повышают дальнейшую мотивацию студентов. Кроме того, наш колледж тесно сотрудничает с лечебно-профилактическими учреждениями г. Саратова и области, предусматривается обучение студентов элементам экстренной медицинской помощи, на практиках отрабатываются хирургические манипуляции, усваиваются технологически правильное проведение сердечно-легочной реанимации с использованием манекенов-тренажеров и возможность контроля выполненных элементов.

Для более широкого использования педагогических средств и приемов воздействия на обучающихся дополнительно применяется внеаудиторная работа с ними через студенческий кружок «Знатоки хирургии» (работает с 2016 года). Основная цель деятельности кружка – повышение качества усвоения студентами практических хирургических навыков, умение поиска научной информации, ее обоснования и реализации в подготовке научных статей, а также публикации научных исследований, участие в конференциях. Научная работа осуществляется по следующим основным формам: реферирование и аннотирование отечественной литературы, осуществление исследовательской работы, представление материалов исследований в виде докладов, тезисов, статей. В период с 2020 по 2025 учебные года студенты-кружковцы принимали участие в 42-х Международных, Всероссийских и межрегиональных научно-практических конференциях, в 18-ти из них они становились призерами, были опубликованы 25 статей в сборниках материалов Конференций. Также студенты-кружковцы получают возможности более тесного общения с пациентами,

правильное оценивание результатов исследования, дифференциальной диагностики заболеваний и самое главное – четкое определение выбора дальнейшей профессии хирургического профиля. Среди студентов кружковцев, считая со дня основания кружка (2016 год) дальнейшее обучение в Саратовского государственном медицинском университете продолжили более 30 студентов, причем радуют успехи ребят именно в хирургии, многие из них продолжают кружковую деятельность уже в стенах Университета и занимают призовые места в конкурсах по хирургии уже на Всероссийском уровне[4].

Еще один немаловажный формат, который дает возможность студентам на дисциплинах хирургического профиля погрузиться в профессию посредством практических мероприятий, это мастер-классы. Эта форма способствует формированию осознанного построения собственной траектории развития студентов, позволяет совершенствовать знания и практические навыки при оказании первой медицинской помощи с обязательными демонстрациями навыков. Перед проведением мастер-классов все манипуляции обязательно отрабатываются по чек-листу с преподавателями, вырабатываются единые требования к ним. Ребята стараются преодолеть психологический дискомфорт и очень приятно видеть их положительные эмоции во время выполнения манипуляций перед аудиторией. Тем самым достигается положительный результат от участия в мастер-классах: повышается степень их компетентности по будущей медицинской специальности, увеличивается собственная профессиональная заинтересованность. [4].

Учащимся интересны такие мероприятия, которые служат активному самовыражению и учитывают их интересы. Их привлекает возможность самим организовывать и участвовать в мероприятии. Организуя работу со студентами, преподаватель должен выступать не только в роли исполнителя, а в роли дирижера оркестром по имени «группа студентов» [2]. Все это способствует формированию у студентов непосредственного интереса к дисциплинам хирургического профиля и помогает преподавателю-наставнику распространять и совершенствовать свои педагогические практики в учебном процессе, что ведет к развитию ценностных ориентиров молодого поколения на будущую профессиональную деятельность.

Список использованных источников:

1. Белогорцев, Н. Н. Формирование ценностных ориентаций обучающихся современного вуза / Н. Н. Белогорцев. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2017. — № 1 (135). — С. 434-436. — URL: <https://moluch.ru/archive/135/37813/> (дата обращения: 20.10.2025).
2. Дапык, С. М. Наставничество в системе отношений «преподаватель — студент» / С. М. Дапык, М. А. Хольшина. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2023. — № 15 (462). — С. 327-329. — URL: <https://moluch.ru/archive/462/101611/> (дата обращения: 10.11.2023).
3. Ивлева И.В. Воспитание духовно-нравственных качеств у студентов – медиков // Сестринское дело. - 2018.-№2. - С.20-21.

4. Официальная страница кружка «Знатоки хирургии» в социальной сети Вконтакте [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://vk.com/public199675318> (Дата обращения: 20.10.2025).

Педагогическое наставничество студентов специальности «Медицинский массаж»

*Горланова А. М.
ФГБ ПОУ «УФК» Минздрава России*

Будучи педагогом с более чем 10-летним стажем по специальности «Медицинский массаж» в системе среднего профессионального образования (СПО), могу утверждать: успех студента в нашей профессии лишь наполовину зависит от его собственных рук. Вторая, не менее значимая половина – это те особые отношения, которые складываются в паре «Педагог-наставник – Студент». Это не просто передача знаний от наставника к ученику – это живое взаимодействие опыта и свежей энергии, традиций и новаторства, где особое внимание уделяется специфике восприятию студентов с нарушениями зрения. В процессе обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению мы подчеркиваем развитие тактильной чувствительности, пространственной ориентации и аудиального восприятия, чтобы компенсировать визуальные ограничения и превратить их в преимущество в профессии массажиста.

1. От «знания» к «пониманию»: передача того, что невозможно выразить словами.

В классическом обучении массажу преподаватель активно использует визуальную демонстрацию: показывает стойку, положение рук, направление движений на модели. Студенты копируют увиденное. При работе со слепыми и слабовидящими студентами этот основной канал закрыт. Педагог вынужден полностью перестроить методику преподавания.

Наставнику нужно научиться говорить предельно чётко и точно. Нельзя сказать: «Делай вот так». Необходимо давать абсолютно точные, пошаговые инструкции: «Поставь свою левую руку у основания шеи пациента, большой палец смотрит в сторону позвоночника. Правая рука ложится параллельно, на два сантиметра латеральнее. Начинаем неглубокие движение разминания продвигаясь вдоль трапецевидной мышцы к акромиальному отростку. Каждое движение, каждая анатомическая структура должны быть не показаны, а названы и описаны с топографической точностью.

Метод «Рука в руке». Это основа практического обучения. Существует два варианта этого метода:

Пассивный: Педагог кладет свои руки поверх рук студента, направляя их, задавая нужный ритм, глубину и траекторию движения. Студент в этот момент пассивно «запоминает» движение на мышечном уровне.

Активный: Студент кладет свои руки поверх рук преподавателя, который выполняет прием на модели (или на самом студенте). Так студент «считывает» нюансы техники: как распределяется давление, какова амплитуда, как работают пальцы.

Этот метод требует от педагога не только технического мастерства, но и огромного терпения, а также способности «думать» руками студента.

Наставник учит студента слушать тело пациента. Не только вербальную обратную связь («больно», «приятно»), но и невербальную: изменение ритма дыхания, произвольное мышечное напряжение в ответ на пальпацию. Эти изменения становятся важными диагностическими маркерами, заменяющими визуальную оценку.

2. Психологический аспект: наставничество как фундамент доверия

Студент, лишенный зрения, особенно уязвим. Он должен доверять своему наставнику. Преподаватель становится его «глазами» в массажном кабинете. Он отвечает за безопасность, за правильность выполнения манипуляций (которые студент не может сверить с учебником) и за психологический комфорт. Любая резкость, нетерпение или небрежность со стороны преподавателя могут мгновенно разрушить учебный альянс.

Многие студенты с инвалидностью по зрению приходят в колледж с опытом гиперопеки или, наоборот, социального отторжения. Они часто сомневаются в своих возможностях и в том, смогут ли вообще стать успешными профессионалами. Здесь наставник выходит за рамки роли инструктора – он становится поддержкой и проводником, помогающим поверить в свои силы. Его задача – не просто научить, но и вселить уверенность. Он должен доказать студенту, что его особенность (острое осязание) – это его конкурентное преимущество.

Педагог-наставник несет ответственность за формирование у студента высочайших этических стандартов. Поскольку вся работа строится на прикосновениях, грань между профессиональным и личным должна быть очерчена предельно четко. Преподаватель своим примером (как он прикасается к студенту, как он говорит с моделью) закладывает основы профессиональной деонтологии.

3. От компенсации к мастерству: как руки учатся «видеть»

Уникальность сотрудничества проявляется в том, как наставник помогает студенту превратить компенсаторный механизм в профессиональный инструмент. Если зрячий студент может увидеть напряженную мышцу или отек, то незрячий должен этому научиться через пальпацию. Преподаватель тратит часы, обучая студента дифференцировать ткани: «Почувствуй, как под пальцами перекачивается этот мышечный валик. А здесь – ощущаешь зернистость? Это фиброзные узелки. А вот это – нормальный тургор». Педагог буквально «калибрует» пальцы студента, создавая в его сознании тактильную библиотеку образов нормы и патологии.

Наставник учит студента не просто техникам, но и эргономике работы вслепую. Как подойти к кушетке, как организовать свой рабочий столик (где лежит масло, где полотенца), как перемещаться вокруг пациента, не теряя контакта и ориентации. Это отдельная, жизненно важная дисциплина, в которой преподаватель выступает штурманом.

В группе студентов с нарушениями зрения не бывает двух одинаковых случаев. Один – тотально слепой с рождения (имеет одни пространственные представления), другой – потерял зрение недавно (сохранил визуальную память), третий – слабовидящий (различает контуры, но не детали). Преподаватель в таких группах не может работать «на поток». Это требует от него гибкости, внимания и индивидуального подхода. Он вынужден подбирать ключи к каждому: одному давать больше рельефных анатомических моделей, другому – аудиоучебники, третьему – высококонтрастные плакаты (для остаточного зрения). Это требует от педагога гибкости и глубокого понимания особенности лиц с нарушениями зрения.

4. Особенности подготовки к профессиональным конкурсам в паре «Педагог – наставник и студент».

Особой страницей в сотрудничестве педагога и студента является подготовка к профессиональным конкурсам, таким как «Абилимпикс». В этот период отношения «наставник – ученик» переходят в формат «тренер – спортсмен». Задача уже не просто освоить навык, а выполнять его лучше, быстрее и точнее других – в строгом регламенте и под давлением стресса. Педагог-наставник фокусируется на «шлифовке» навыков. Это ювелирная работа: постановка идеальной эргономики (чтобы сэкономить секунды и силы), отработка модуля «общение с клиентом» (которое оценивается отдельно), доведение до автоматизма последовательности приемов. Наставник превращается в секунданта: засекает время, создаёт стрессовые условия – шум, неожиданные вопросы, имитацию жюри – и тут же даёт обратную связь даже по самым незаметным ошибкам. Общая цель – победа – достигается полным слиянием опыта наставника и таланта студента.

Сотрудничество педагога-наставника и незрячего студента-массажиста – это уникальный педагогический процесс. Он требует от преподавателя не только глубоких знаний анатомии, физиологии и техник массажа, но и компетенций в области тифлопедагогики, психологии и высочайшего уровня эмпатии. Это партнерство, где педагог отдает не только знания, но и свое зрение, свое чувство пространства, а взамен получает от студента полную самоотдачу и доверие.

Результатом этого сложного, энергозатратного, но невероятно благодарного сотрудничества становится не просто специалист, получивший диплом. На выходе мы видим уверенного в себе, конкурентоспособного профессионала, чьи «видящие руки» способны творить то, что часто недоступно зрячим коллегам. Это и есть высшая цель нашего наставничества.

Список использованных источников:

1. Белая, Н. А. Руководство по лечебному массажу. — М.: Медицина, 2011. — 384с.
2. Литвак, А. Г. Тифлопсихология: Учебное пособие для студентов высших педагогических учебных заведений. — М.: Смысл; Академия, 2006. — 384 с.
3. Ермаков, В. П., Якунин, Г. А. Основы тифлопедагогики: Развитие, обучение и воспитание детей с нарушениями зрения: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. — М.: ВЛАДОС, 2000. — 240 с.

Формула успешного наставничества в сотрудничестве преподавателя и студента на занятиях по иностранному языку

*Жулина Н. А., Чернышова Л. Ю.,
ГБПОУ НО Арзамасский медицинский колледж*

Наставничество на современном этапе стало одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики нашего государства.

Наставничество — это мощный инструмент, способствующий личностному и профессиональному росту. В течение веков люди обращались к наставникам, чтобы получить руководство, помощь и мудрые советы. От древних греческих педагогов до современных бизнес-менторов наставничество играет важную роль в формировании способностей и достижении успеха.

Сотрудничество педагога и студента подразумевает учебный диалог взаимно интересный для каждого. Преподаватель может занимать три условные позиции по отношению к студенту: организационно-руководящую, инструкционную и консультативную.

Первая и самая распространенная характеризуется следующими признаками:

- преобладание административно-запретительных способов, средств и приемов в обучении и воспитании;
- единоличное целеполагание, выбор методов, средств, приемов достижения цели;
- предрасположенность к конкретной форме работы, методам, средствам.

Сущность инструкционной позиции заключается в следующих признаках:

- согласованность действий преподавателя и студента в определении цели и задач деятельности;
- предоставление свободы студентам для совершенствования уже имеющихся способов деятельности;
- создание атмосферы взаимопонимания и взаимопомощи.

Консультационная позиция преподавателя характеризуется признаками:

- оказание направляющей помощи студенту в ходе работы;
- создание условий для реализации творческого потенциала студента;
- предоставление студенту механизмов управления определенной частью учебной деятельности, то есть определенной свободы в выборе методов и способов получения знаний (например, в построении самостоятельной работы).

Все эти позиции в совокупности дадут положительный результат как в обучении студента, так и в воспитании развитой и самодостаточной личности, готовой к трудностям и осознающей свою полезность обществу.

Задачей педагогов Арзамасского медицинского колледжа является обучение студентов с использованием актуальных педагогических достижений для того, чтобы молодые специалисты при устройстве на работу были конкурентоспособными и

легко справлялись с требованиями, предъявляемыми современным рынком труда. Внедрение технологии наставничества в обучении – одно из важнейших направлений подготовки студентов в нашем учебном заведении. Основная цель технологии наставничества состоит в создании комфортной образовательной среды, при которой студент чувствует свою успешность, интеллектуальную состоятельность, что делает продуктивным сам процесс обучения. Сотрудничество позволяет одновременно решать несколько задач:

- развивает коммуникативные умения и навыки, помогает установлению эмоциональных контактов между студентами;
- решает информационную задачу, поскольку обеспечивает студентов необходимой информацией, без которой невозможно реализовывать совместную деятельность;
- развивает общие учебные умения и навыки (анализ, синтез, постановка целей и пр.), то есть обеспечивает решение обучающих задач;
- обеспечивает воспитательную задачу, поскольку приучает работать в команде, прислушиваться к чужому мнению.

Совместная деятельность означает, что каждый вносит свой особый индивидуальный вклад, в ходе работы идет обмен знаниями, идеями, способами деятельности. Организуются индивидуальная, парная и групповая работы, используется проектная работа, ролевые игры, осуществляется работа с документами и различными источниками информации. В Арзамасском медицинском колледже на занятиях по иностранному языку часто используется такой вид обучения как метод проектов. Слоганом метода проектов могут служить слова Конфуция:

«Скажи мне – я забуду.

Покажи мне – и я запомню.

Вовлеки меня – и я пойму.

Отойди – и я буду действовать».

Проект представляет собой самостоятельно планируемую и реализуемую студентами работу, в которой речевое общение органично вплетается в интеллектуально-эмоциональный контекст другой деятельности. Таким образом, проект позволяет реализовать межпредметные связи в обучении иностранному языку, расширить пространство общения посредством опоры на практическую деятельность. Задача педагога состоит не только в том, чтобы сообщать информацию, но и управлять процессом усвоения знаний. Задача студента – овладеть системой знаний, способами их получения, переработки, хранения, применения.

Цели проекта:

- образовательные: продолжить работу по формированию устойчивого интереса к предмету и к внеклассным формам его углубленного изучения. Развить навыки самостоятельного получения информации, формировать умения отбирать и структурировать материал;

- воспитательные: создать условия для отношений сотрудничества между обучающимися; формировать чувство ответственности за порученную работу; умение слушать и услышать другого;
- развивающие: развить творческие способности студентов (воображение, наблюдательность, память, мышление), развить монологическую речь.

Работа над проектом – процесс творческий. Студенты, активно сотрудничают и с преподавателем, и друг с другом, осуществляют поисковую деятельность с целью решения личностно значимой проблемы. Это требует от них в подавляющем большинстве случаев самостоятельного переноса знаний, умений и навыков в новой контекст их творческого использования при непосредственном наставничестве преподавателя. Следовательно, у студентов развивается творческая компетенция как показатель коммуникативного владения иностранным языком. Организуются индивидуальная, парная и групповая работы. Чтобы убедиться в эффективности метода проекта, было проведено небольшое исследование. В котором приняли участие 3 группы отделения «Лечебное дело» 2 курса. Им было предложено одно и то же задание «Outstanding people in modern medicine»: рассказать о выдающемся деятеле современной медицины. Первым двум группам необходимо было выполнить работу, используя материал учебника, двум другим - в виде проектной работы. Затем студентам была предоставлена анкета, в которой главными вопросами были: усвоение материала, познавательность информации, чьи выступления понравились больше, чтобы вы еще хотели узнать. По результатам исследования можно с уверенностью отметить следующие моменты: рост числа желающих выполнять задания в виде проекта (в 2023-2024 году- 37%, в 2024 – 2025 году – 69%); более высокий уровень заинтересованности студентов, выполняющих проектные работы по сравнению со студентами, подготовившие доклады (83% и 47% соответственно); более высокое качество усвоения материала по теме студентами (89% и 61% соответственно). Проектные работы вызвали большой интерес; выступающим задавались вопросы, было более живое обсуждение проектных работ, нежели обычных докладов. Кроме того, знания обучающихся выполнявших проектные работы были на 35-40 % выше, чем студентов, выступавших с докладами.

Таким образом, применение данной технологии в процессе обучения в колледже позволяет студентам не только получать необходимые знания для своей будущей профессиональной деятельности, но и уметь решить проблему сотрудничества в образовательной среде. Если преподаватель настроен творчески, а студенты видят перед собой наставника-профессионала, заинтересованного в совместной деятельности по формированию профессиональной компетентности, в достижении поставленной цели можно не сомневаться.

В настоящее время основная задача педагога-наставника – не столько передать накопленные им знания студентам, но прежде всего научить учиться самостоятельно, направить студента на самообучаемость, саморазвитие и самореализацию в своей профессиональной деятельности.

Список использованных источников:

1. Панжинская Н.И. Формирование коммуникативной компетентности при изучении английского языка в медицинском колледже / Н.И. Панжинская // Международный журнал экспериментального образования. 2022, №4. - С. 27-32.
2. Полат Е. С. Метод проектов на уроках иностранного языка / Е.С. Полат // Иностранные языки в школе. 2019, №2. - С.15-18.
3. Полат Е.С. Обучение в сотрудничестве на уроках иностранного языка / Е.С. Полат // Иностранные языки в школе. 2020, №1. - С.55-59.
4. Сафонова В.В. Изучение языков международного общения в контексте диалога культур и цивилизаций / В.В. Сафонова. - Воронеж Истоки, 2018. - С.43-52.

Наставник и студент: эффективные стратегии взаимодействия в процессе профессионального обучения

Клокова А.С.

ГБПОУ НО «Арзамасский медицинский колледж»

Эффективное взаимодействие между наставником и студентом является важнейшим условием успешной подготовки квалифицированных специалистов среднего звена. В медицинском колледже, где особое внимание уделяется развитию профессиональной эмпатии, ответственности и коммуникативной культуры, наставничество становится ключевым инструментом профессионального становления обучающихся. Оно обеспечивает не только усвоение знаний и практических навыков, но и формирование у будущего специалиста зрелой личности, способной к осознанному выбору и ответственности за свои решения.

Наставник не только передаёт знания и демонстрирует профессиональные действия, но и выступает примером поведения, формирует систему ценностей, помогает осознать значимость выбранной профессии. Через совместную деятельность, общение и обратную связь студент получает не только когнитивный, но и эмоционально-нравственный опыт, что особенно важно в медицинской сфере, где профессия требует не только компетентности, но и высокой культуры общения, эмпатии и психологической устойчивости.

Процесс наставничества можно рассматривать как систему взаимных действий, включающую организационные, педагогические и психологические механизмы. В основе результативного взаимодействия лежит принцип партнёрства, когда студент воспринимается не как объект обучения, а как субъект профессионального роста. Наставник в этом случае выступает не в роли контролёра, а в роли сопровождающего, направляющего и поддерживающего развитие обучающегося.

Особую роль в данном контексте играет обратная связь как инструмент диалога и роста. Конструктивная, своевременная и ориентированная на развитие обратная связь помогает студенту не только корректировать действия, но и формировать адекватную самооценку. При этом важно, чтобы наставник избегал оценочных суждений и вместо этого фокусировался на поведении, а не на личности. Такой подход

способствует формированию у студента установки на рост, а не на защиту, что особенно ценно в условиях высоких эмоциональных и когнитивных нагрузок медицинского обучения.

Одним из важнейших факторов эффективности наставничества является создание благоприятной психологической среды. Наставник должен обеспечивать атмосферу доверия, уважения и открытого диалога, что способствует снятию тревожности у студентов, особенно на этапе адаптации к новым условиям профессионального обучения. Эмпатия, внимательность и готовность выслушать становятся основой для устойчивых межличностных отношений, повышающих мотивацию к учёбе и саморазвитию.

Основные направления эффективного взаимодействия наставника и студента можно представить следующим образом:

1. Построение доверительных отношений. Наставник формирует атмосферу психологической безопасности, проявляет поддержку и уважение, что снижает уровень тревожности и способствует раскрытию потенциала обучающихся.
2. Индивидуализация обучения. Включает учёт личностных особенностей, уровня подготовки, мотивации и профессиональных интересов студента.
3. Профессиональное моделирование. Использование клинических примеров, ситуационных задач, симуляционных тренингов способствует формированию профессионального мышления и готовности к принятию решений.
4. Развитие рефлексии. Наставник помогает студенту анализировать собственные действия, выявлять ошибки, осознавать их причины и находить пути коррекции.
5. Эмоциональная поддержка. Педагог реагирует на признаки усталости, неуверенности или эмоционального напряжения, помогая студенту справляться со стрессом.
6. Постепенная передача ответственности. Наставник поэтапно передаёт студенту возможность самостоятельного принятия решений, стимулируя уверенность и саморегуляцию.

Таблица 1 демонстрирует возможные формы наставнического взаимодействия и их педагогический потенциал. Она отражает как традиционные, так и инновационные подходы, направленные на сопровождение студента на разных этапах профессионального становления.

Форма взаимодействия	Содержание деятельности	Педагогический эффект
Индивидуальные консультации	Совместный анализ учебных и профессиональных трудностей, определение целей и путей их решения	Развитие рефлексии, повышение мотивации
Совместное выполнение практических	Работа в парах «наставник – студент» в условиях симуляци-	Усвоение профессиональных стандартов, формирование

Форма взаимодействия	Содержание деятельности	Педагогический эффект
заданий	онного центра, лаборатории, клинической базы	ответственности
Групповые обсуждения и мастер-классы	Разбор клинических случаев, обмен опытом, анализ ошибок	Развитие критического мышления, коммуникативных навыков
Вовлечение в проектную деятельность	Участие студентов в волонтерских, исследовательских и образовательных инициативах	Повышение социальной активности, профессиональной самоидентификации
Эмоциональная поддержка и обратная связь	Индивидуальные беседы, совместный анализ успехов и трудностей	Формирование доверия и уверенности в собственных силах

Таблица 1. Формы наставнического взаимодействия и их педагогический потенциал

Важным направлением наставнической деятельности является развитие коммуникативных умений. Наставник, владеющий техниками активного слушания, конструктивной обратной связи, эмпатийного общения и ненасильственного взаимодействия, способен не только эффективно обучать, но и формировать у студентов профессиональную культуру общения. Коммуникативная компетентность способствует созданию доверительной атмосферы, снижает конфликтность и способствует взаимопониманию между участниками образовательного процесса.

Большое значение в наставничестве придаётся развитию эмоционального интеллекта педагога. Умение распознавать, корректно выражать и регулировать эмоции, сохранять спокойствие в стрессовых ситуациях повышает качество взаимодействия и служит моделью для студентов. Педагог, демонстрирующий эмоциональную устойчивость и уважительное отношение к обучающимся, способствует формированию у них аналогичных поведенческих стратегий. Это, в свою очередь, помогает будущим медицинским специалистам выстраивать продуктивные отношения с пациентами и коллегами.

Существует также значимая связь между качеством наставничества и уровнем профессиональной социализации студента. Настоящее наставничество способствует не только освоению профессиональных знаний, но и интеграции студента в профессиональное сообщество – через участие в совместных мероприятиях, обсуждениях стандартов поведения, этических дилемм и корпоративных норм. Такой процесс позволяет обучающемуся не просто «научиться делать», а «научиться быть» частью профессии, что особенно актуально в медицине, где коллективная ответственность и командная работа играют ключевую роль.

Кроме традиционных форм наставничества, всё большее распространение получают интерактивные технологии и цифровые инструменты, способствующие организации обратной связи, совместному анализу профессиональных ситуаций и дистанционному взаимодействию. Онлайн-консультации, электронные дневники прак-

тики, виртуальные симуляции позволяют сделать процесс наставничества более гибким и доступным, сохраняя при этом личностный компонент общения.

Эффективность наставнического взаимодействия также во многом определяется профессиональной позицией педагога. Наставник выступает носителем не только знаний, но и ценностей профессии. Его личный пример, профессиональная этика, отношение к делу становятся мощным воспитательным фактором. Важно, чтобы педагог проявлял доброжелательность, терпение, способность к самоанализу и постоянному профессиональному развитию – именно это создает основу для формирования подлинного авторитета и доверия.

Для повышения результативности взаимодействия между наставником и студентом целесообразно использовать сочетание различных подходов и методик. Например, коучинговый подход, основанный на поддержке самостоятельности обучающегося, помогает развить внутреннюю мотивацию и ответственность. Рефлексивный подход способствует осмыслению опыта и выработке навыков саморегуляции. Психолого-педагогическая поддержка в сочетании с практической направленностью обучения формирует устойчивую профессиональную идентичность.

Визуализация ключевых компонентов эффективного наставничества представлена на рисунке 1. Многоуровневая модель отражает взаимосвязь личностных качеств наставника, коммуникативных стратегий и используемых форм взаимодействия, все из которых направлены на формирование у студента устойчивой профессиональной идентичности и этической зрелости.

Многоуровневая модель наставничества



Рисунок 1. Многоуровневая модель эффективного наставничества

Несмотря на очевидные преимущества, реализация наставничества в образовательной среде сталкивается с рядом трудностей. К наиболее распространенным можно отнести:

1. Недостаток времени у педагогов для индивидуальной работы со студентами в условиях высокой учебной нагрузки.

2. Отсутствие системной подготовки наставников, в том числе психолого-педагогической.
3. Низкий уровень мотивации студентов к участию в программах наставничества, особенно на ранних этапах обучения.
4. Психологические барьеры – страх критики, неуверенность в себе, недостаток доверия между участниками взаимодействия.
5. Нечёткое распределение ролей и ожиданий между наставником и студентом.

Для повышения эффективности наставнической деятельности необходимо соблюдение определённых педагогических и организационных условий:

- наличие нормативной базы, регламентирующей функции и ответственность наставников;
- создание системы стимулирования и морального поощрения педагогов-наставников;
- организация методической поддержки и обмена опытом;
- формирование у педагогов компетенций в области педагогического общения и эмоционального интеллекта;
- развитие у студентов культуры обратной связи, саморефлексии и ответственности за собственное обучение.

Опыт образовательных организаций показывает, что успешное наставничество требует сочетания формальных и неформальных методов, постоянного взаимодействия и доверительной атмосферы. Только в этом случае процесс становится не разовой мерой, а устойчивым элементом профессионального образования.

Таким образом, эффективное взаимодействие наставника и студента представляет собой сложный, многокомпонентный процесс, объединяющий обучение, воспитание и поддержку. Его результатом становится не только овладение профессиональными знаниями и умениями, но и развитие зрелой личности, способной к эмпатии, самоорганизации и этичному поведению в профессиональной среде.

Наставничество в медицинском образовании выполняет не только образовательную, но и гуманистическую миссию – формирует специалиста, способного не просто лечить, но и понимать человека.

Список использованных источников:

1. Баранова Е. А. Наставничество в профессиональном образовании: современные подходы и технологии / Е. А. Баранова. — М.: Академия, 2021.
2. Бессонова И. В. Психолого-педагогическое сопровождение студентов в условиях профессиональной подготовки / И. В. Бессонова. — Казань: Изд-во КГМУ, 2020.
3. Гришина Н. В. Психология взаимодействия и общения / Н. В. Гришина. — СПб.: Питер, 2019.
4. Карпов А. В. Психология профессионального становления личности / А. В. Карпов. — М.: Юрайт, 2022.
5. Слободчиков В. И. Основы психологической антропологии: Человек развивающийся / В. И. Слободчиков, Е. И. Исаев. — М.: Школа-Пресс, 2020.

6. Чернявская И. А. Наставничество как фактор профессионального роста обучающихся / И. А. Чернявская // Педагогическое образование и наука. — 2022. — № 5. — С. 85–91.

Развитие коммуникативных и профессиональных компетенций студентов в системе наставничества

Клокова А.С.

ГБПОУ НО «Арзамасский медицинский колледж»

В системе профессионального образования всё большее внимание уделяется практико-ориентированному обучению, направленному не только на усвоение теоретических знаний, но и на развитие ключевых компетенций будущего специалиста. Для студентов медицинских колледжей особенно значимыми становятся коммуникативные и профессиональные компетенции, которые обеспечивают успешное взаимодействие с пациентами, коллегами и медицинской командой. Одним из наиболее эффективных инструментов их формирования является система наставничества, интегрированная в образовательный процесс.

Наставничество в медицинском колледже выступает важнейшим элементом сопровождения профессионального становления личности. Оно помогает студентам осваивать социально-профессиональные роли, формировать навыки ответственного поведения, развивать профессиональную культуру общения и готовность к практической деятельности. Наставник становится посредником между теоретическими знаниями и реальным профессиональным опытом, способствуя переходу студента от учебной мотивации к осознанной профессиональной идентичности.

1. Коммуникативные компетенции как основа профессионального становления

Коммуникативная компетенция представляет собой совокупность знаний, умений и личностных качеств, обеспечивающих эффективное взаимодействие с другими людьми. В медицинской сфере это включает способность слушать и понимать пациента, ясно и корректно выражать свои мысли, соблюдать этические и деонтологические нормы общения.

Формирование данных навыков в условиях медицинского колледжа требует постоянной практической отработки. Через систему наставничества студенты имеют возможность наблюдать реальные примеры профессионального общения, участвовать в разборе клинических и этических ситуаций, отрабатывать речевые формулы в профессиональном контексте. Наставник помогает развивать эмпатию, активное слушание, умение сохранять эмоциональную стабильность при общении с пациентами.

Эффективное развитие коммуникативных компетенций возможно только при создании обучающей среды, в которой преобладают открытость, доверие и уважение к мнению каждого участника образовательного процесса. Наставник, выступая примером профессионального общения, демонстрирует модели конструктивного

диалога, способы разрешения конфликтов и приёмы выражения обратной связи. Через наблюдение, подражание и совместное обсуждение студент усваивает тонкости профессиональной речи, учится выбирать верные интонации и формулировки, соответствующие медицинской этике. Таким образом, коммуникация становится не просто инструментом обмена информацией, а важнейшим условием формирования профессиональной идентичности и культуры взаимодействия.

Особое значение имеет развитие межличностной коммуникации в студенческой среде. Взаимодействие в парах «наставник – студент» и «студент – студент» формирует атмосферу сотрудничества и доверия, способствует развитию лидерских качеств и ответственности за результат совместной деятельности.

2. Профессиональные компетенции и роль наставничества в их формировании

Профессиональные компетенции медицинского работника охватывают широкий спектр умений: от владения клиническими навыками до соблюдения профессиональной этики. В условиях медицинского колледжа их развитие должно происходить не только через учебную деятельность, но и через осмысленное участие в профессиональных практиках, волонтерских проектах, симуляционных тренингах.

Наставничество обеспечивает студенту поддержку в этом процессе. Наставник помогает осмыслить полученные знания, связывать теорию с практикой, развивает аналитическое мышление и умение принимать решения в нестандартных ситуациях.

Основные направления деятельности наставника по развитию профессиональных компетенций включают:

- передачу практического опыта – демонстрацию профессиональных действий, участие в совместных тренингах, обсуждение реальных ситуаций;
- обратную связь и самоанализ – обсуждение успехов и трудностей, формирование адекватной самооценки;
- формирование профессиональной ответственности – воспитание внимательности, дисциплины, точности в выполнении обязанностей;
- развитие критического и клинического мышления – стимулирование рефлексии, обсуждение последствий принимаемых решений.

В системе наставничества выделяются различные направления, каждое из которых способствует развитию определённых сторон профессиональной компетентности будущего специалиста.

Коммуникативное наставничество ориентировано на формирование культуры общения и развитие навыков эффективного взаимодействия с пациентами и коллегами. Практико-ориентированное — обеспечивает закрепление теоретических знаний через выполнение профессиональных действий и участие в клинических ситуациях. Рефлексивное наставничество направлено на развитие самопознания, критического мышления и умения анализировать собственный опыт. Мотивационное — поддерживает интерес к профессии, формирует уверенность в себе и внутреннюю готовность к профессиональному росту. Эти направления взаимосвязаны и создают целостную систему профессионального развития студента, где каждое из них дополняет и усиливает другое.

Таблица 1 демонстрирует взаимосвязь наставнических форм работы и формируемых компетенций, отражая, каким образом разные подходы в наставничестве способствуют развитию у студентов профессиональных, коммуникативных и личностных качеств, необходимых для успешной работы в медицинской сфере.

Направление наставничества	Формы работы	Формируемые компетенции
Коммуникативное	Совместные обсуждения, моделирование диалогов, тренинги общения	Эмпатия, культура речи, активное слушание
Практико-ориентированное	Практические занятия, участие в процедурах, разбор кейсов	Клиническое мышление, ответственность, точность
Рефлексивное	Индивидуальные консультации, дневник профессионального роста	Самоанализ, критическое мышление, осознанность
Мотивационное	Поддержка, наставнические беседы, поощрение успехов	Уверенность, стремление к профессиональному развитию

Таблица 1. Формирование ключевых компетенций студентов в процессе наставничества

3. Наставничество как пространство личностного и профессионального роста

Система наставничества не ограничивается передачей знаний или контролем учебных достижений – она направлена на формирование у студентов внутренней готовности к профессиональному саморазвитию. Наставник выполняет роль сопровождающего, помогая студенту осознать свои сильные стороны, определить индивидуальную траекторию обучения и профессионального роста.

Благодаря этому у обучающегося формируется чувство уверенности, самостоятельности и ответственности за результаты собственной деятельности. Важно, что личный пример наставника способствует переносу ценностных ориентиров и профессиональных установок в индивидуальное поведение студента, что делает процесс обучения более осмысленным и мотивирующим.

Кроме того, наставничество способствует развитию социальной зрелости обучающихся. В процессе взаимодействия студент осваивает не только профессиональные стандарты, но и нормы деловой и этической коммуникации, учится выстраивать конструктивные отношения в коллективе, принимать решения и нести ответственность за их последствия.

Эффективное наставничество создает условия для становления внутренней культуры специалиста – способности сочетать профессиональные знания с гуманистическими принципами, вниманием и уважением к личности пациента и коллег. Таким образом, наставническое взаимодействие становится не просто элементом образовательной системы, а пространством формирования зрелой профессиональной личности.

4. Практические формы наставничества

Для эффективного развития коммуникативных и профессиональных компетенций целесообразно использовать разнообразные формы наставнической деятельности, которые позволяют учитывать индивидуальные особенности обучающихся и специфику профессиональной подготовки:

- Индивидуальное наставничество (работа кураторов над конкретными задачами обучения) обеспечивает персонализированное сопровождение студента, помогает выявить его профессиональные интересы, скорректировать учебные трудности и разработать стратегию развития.

- Парное наставничество («студент – студент») формирует атмосферу равноправного взаимодействия, способствует развитию лидерских качеств и навыков сотрудничества.

- Групповое наставничество (наставнические клубы, мастер-классы, круглые столы) позволяет объединять студентов вокруг общих профессиональных целей, развивая командное мышление и чувство сопричастности к профессиональному сообществу.

- Проектное наставничество (участие в совместных социальных и медицинских проектах, волонтерских инициативах).

Проектное наставничество имеет особое значение для практической подготовки студентов. Участие в исследовательских, социальных и волонтерских проектах способствует развитию инициативности, ответственности и способности применять теоретические знания в реальной практике. В таких формах взаимодействия происходит интеграция когнитивных, эмоциональных и поведенческих компонентов профессиональной деятельности. Наставник в этом процессе выступает как координатор и вдохновитель, направляющий студентов к активному участию в профессиональной и общественной жизни. Именно практическое наставничество позволяет превратить образовательный процесс в динамичную среду профессионального роста, где студенты учатся быть не просто исполнителями, а осознанными участниками будущей медицинской практики.



Рисунок 1. Формы наставничества и результаты их реализации

Эти формы создают условия для интеграции профессиональных и личностных качеств, формируя у студентов способность работать в команде, нести ответственность за общее дело и осознавать значимость своего вклада в общее профессиональное сообщество.

Наставничество играет важную роль в процессе профессиональной самоидентификации студента. Через регулярное взаимодействие с наставником обучающийся усваивает ценности медицинской профессии, нормы этического поведения, развивает чувство сопричастности к профессиональному сообществу. Это способствует формированию устойчивой внутренней мотивации и уверенности в выбранном жизненном пути.

Кроме того, наставничество обеспечивает эмоциональную поддержку, что особенно важно для студентов медицинских колледжей, часто сталкивающихся с высоким уровнем стресса и тревожности. Наличие доверительных отношений с наставником помогает предотвратить эмоциональное выгорание и сохранить интерес к профессии.

Наставничество в системе среднего медицинского образования является эффективным механизмом развития коммуникативных и профессиональных компетенций студентов. Оно способствует формированию профессиональной культуры, развитию эмоционального интеллекта, ответственности и устойчивой мотивации. Комплексное внедрение наставнических практик в образовательный процесс повышает качество подготовки специалистов, формирует готовность к профессиональной деятельности и укрепляет ценностное отношение к медицинской профессии.

Список использованных источников:

1. Андреева Г. М. Психология общения / Г. М. Андреева. — М.: Аспект Пресс, 2022.
2. Блинова О. А. Наставничество в образовательной среде: теория и практика / О. А. Блинова. — М.: Академия, 2021.
3. Гришина Н. В. Психология профессиональной компетентности / Н. В. Гришина. — СПб.: Питер, 2020.
4. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. — М.: Издательство МГУ, 2021.
5. Лепёхина С. Н. Роль наставничества в формировании профессиональных компетенций студентов СПО / С. Н. Лепёхина // Педагогика и образование. — 2023. — № 3. — С. 42–47.
6. Сысоева Н. А. Коммуникативные компетенции будущего медицинского работника / Н. А. Сысоева // Среднее профессиональное образование. — 2022. — № 8. — С. 33–38.

Наставничество как эффективный инструмент изучения основ финансовой грамотности студентами медицинского колледжа

*Малолеткина А. А.
Балашовский филиал ГАПОУ СО «СОБМК»*

В современном мире профессия медицинского работника становится всё более востребованной и престижной. В 2025 году спрос на медицинских специалистов достиг рекордных значений. Согласно данным Счетной палаты России, дефицит среднего медперсонала составляет 75 000 специалистов.

Среднее профессиональное образование медицинского профиля - важнейшее звено по устранению дефицита работников среднего уровня. Подготовка квалифицированных медицинских работников, отвечающим требованиям современности и обеспечение практико-ориентированными кадрами является приоритетной задачей профессионального медицинского образования.

Высокая квалификация медицинского работника - важнейший фактор, призванный улучшить качество оказания медицинской помощи населению. Только грамотный специалист, владеющий необходимым объемом теоретических знаний и практических навыков, в состоянии решить эту серьёзную задачу.

Педагогика и наставничество играют ключевую роль в формировании будущих медицинских работников. Они обеспечивают не только теоретическую и практическую подготовку, но и поддерживают студентов на всех этапах их профессионального становления. Взаимодействие преподавателей - наставников и студентов создает благоприятные условия для развития профессиональных и личностных качеств, необходимых для успешной работы в медицинской сфере.

Важным аспектом работы педагога является формирование у студентов навыков критического мышления и коммуникативных навыков. Педагог-наставник помогает учащемуся адаптироваться к учебному процессу, стимулирует его к постоянному развитию и самообразованию, мотивирует на достижение успеха.

Для формирования гармонично-развитой и успешной личности в Балашовском филиале ГАПОУ СО «СОБМК» преподается дисциплина «Основы финансовой грамотности». Финансовая грамотность помогает учащимся - медикам рационально управлять личным бюджетом, понимать принципы инвестирования, разбираться в страховых и банковских услугах, не допускать формирования избыточной финансовой задолженности, а также учит правильному принятию финансовых решений. Финансовое образование позволяет учащимся создавать устойчивую финансовую базу, которая поддерживает карьерное развитие и способствует профессиональному росту.

Уникальной особенностью сотрудничества «наставник-студент» при изучении основ финансовой грамотности в медицинском колледже является формирование у будущих медиков навыков эффективного использования своих материальных ре-

сурсов, планирования на долгосрочную перспективу своего бюджета, применение на практике различных финансовых инструментов.

В процессе преподавания предмета «Основы финансовой грамотности» основное внимание уделяется развитию у студентов способности самостоятельно решать финансовые задачи, выбирая наиболее рациональные стратегии поведения и принимая взвешенные, обдуманные решения. Именно поэтому основной акцент при изучении делается на применение интерактивных методов обучения, таких как кейс-технологии. Преимуществом кейсов является оптимальное сочетание теоретического материала с самостоятельным применением практических навыков.

Подобные методы заставляют учащихся активно включаться в процесс изучения материала, овладевать знаниями по управлению бюджетом, планировать доходы и расходы, создавать сбережения и накопления, понимать основы инвестирования средств, избежать финансовых рисков и мошеннических схем, а также преодолевать финансовые трудности. Для раскрытия творческого потенциала дополнительно используются различные формы участия в конкурсах, конференциях, публикациях, эстафетах и других мероприятиях. Участие в ежегодном тестировании в рамках проведения Всероссийского онлайн-зачета по финансовой грамотности является традицией среди учащихся колледжа. Мероприятия очередных этапов Всероссийской просветительской эстафеты «Мои финансы» помогают обучающимся познакомиться с новыми финансовыми продуктами такими как «необанкинг», «Smart- инвестиции», «биоэквайринг», «единый QR- код», а так же разобраться с программой долгосрочных сбережений «ПДС» и «самозапретом» на кредиты.

По итогам участия студентам раздаются памятки и информационные буклеты. За активное участие ребята награждаются дипломами и сертификатами, что является дополнительным мотивационным моментом к дальнейшему освоению материала. Индивидуальный подход к каждому обучающемуся, вовлеченность во внеаудиторную работу, участие в конкурсах, олимпиадах, эстафетах помогает усвоению практических навыков, приобретению новых знаний и развитию компетенций в сфере финансов.

Активное взаимодействие наставника со студентом в процессе изучения дисциплины «Основы финансовой грамотности», способствует личностному совершенствованию и профессиональному самоопределению подростка, формированию социализации и коммуникативных качеств. В перспективе выпускники колледжа станут успешными участниками рынка труда, добросовестными налогоплательщиками, разумными вкладчиками, ответственными заёмщиками и эффективными пользователями финансовых услуг.

Путь к профессиональной карьере в медицине начинается ещё в стенах медицинского колледжа, где студенты получают базовые знания и навыки, в том числе в сфере финансовой грамотности. Внедрение эффективных методов обучения, одним из которых является наставничество педагогов, позволяет раскрыть личностный, креативный и профессиональный потенциал обучающихся, способствует социальной адаптации к будущей профессиональной деятельности.

Список использованных источников:

1. Наставничество как подходящая стратегия развития медицинского факультета /НИИ Организации здравоохранения и медицинского менеджмента - Москва, 2023г.
2. Фрицлер А.В., Тарханова Е.А. Основы финансовой грамотности. / Юрайт. - Москва, 2025 г.

**Наставничество в системе СПО как
эффективная форма профессионального становления личности
наставляемого**

*С.В. Медведева
ГАПОУ Саратовской области
«Саратовский областной базовый медицинский колледж»*

Феномен наставничества обретает всю большую популярность в современных реалиях. Волкова Н.А. представляет наставничество как систему взаимоотношений между сотрудниками, находящимися на разных ступенях служебной иерархии по опыту, стажу работы, образовательному уровню, возрасту [2].

М.В. Кларин рассматривает наставничество как процесс передачи знаний в определённой предметной области сотрудником, обладающим более высоким уровнем квалификации, менее опытному работнику [5].

Л. А. Далоза под наставничеством понимает «неформальный процесс обмена знаниями, социальным опытом и психологическая поддержка, получаемая обучаемым в работе, карьере и профессиональном развитии» [2].

В педагогической сфере под наставничеством понимают помощь, профессиональную поддержку, которую обучающемуся могут оказать его одноклассники или одноклассники, педагог и даже родители.

К. Д. Ушинский считал, что наставнику нельзя опираться в своей деятельности только на свои знания или только на свой практический профессиональный опыт. Это не способствует повышению педагогического мастерства, а напротив, приводит к тому, что педагог оказывается не способным к выполнению своих функций. Поэтому наставнику необходимо развиваться и идти в ногу со временем. Необходимо дополнять теоретические знания практическими навыками и применять их в комплексе [2].

Таким образом, под наставничеством понимается процесс, при котором более опытный и знающий человек (наставник) предоставляет руководство, поддержку и ресурсы для развития и успеха менее опытного человека (наставляемого) [1]. И наставник может пригодиться в любой сфере: трудовой, учебной, личностной и т.д.

Так, наставничество в системе среднего профессионального образования – это комплекс мероприятий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для получения ожидаемых результатов.

Цель программы наставничества – максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях

Задачи наставничества:

1. Раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории.

Например, студент в рамках научно-исследовательской работы должен написать статью на отведённую тему. Учитывая тот факт, что с такой задачей он столкнулся впервые, информация в сети Интернет имеет обобщённый характер и даже методические рекомендации могут быть им непонятны, помощь наставника обязательна. К тому же и сам материал статьи должен быть достоверным, расширенным, интересным. Если это научные статьи по медицине, то важность помощи наставника ещё и обуславливается сложностью медицинской сферы, важностью точного описания медицинских терминов, знания важных нюансов.

2. Обучение эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе.

Наставник, в силу своего опыта, может рассказать студентам, как легче и продуктивнее организовать рабочий процесс. На примере с той же научной статьёй это может выражаться в следующем: педагог сначала посоветует студенту подробно вычитать методические рекомендации, выделить фрагменты, которые особо важны на данном этапе написания статьи (например, рекомендации по оформлению научного материала), подобрать необходимый материал, составить план будущей статьи и только после этого приступить к написанию. Не забывая, что материал научной статьи должен быть оригинальным.

3. Формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей.

При этом наставник только оказывает помощь, подсказывает, даёт советы, но больший пласт работы студент должен выполнить сам. Поиск информации для статьи, её оформление, работа по повышению оригинальности – зона ответственности студента. А вот подсказать приёмы для поднятия оригинальности научной работы – это уже обязанности, которые возлагаются на наставника.

4. Ускорение процесса профессионального становления и развития наставляемого, развитие его способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

Научную статью при помощи наставника студент сможет написать намного быстрее, чем самостоятельно, на собственном личном опыте только узнавая какой алгоритм написания работы самый эффективный и правильный.

5. Создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности.

Также и наставник может узнать для себя что-то новое, развить свои наставнические навыки.

6. Выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию.

7. Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг организации, в котором выстроены доверительные и партнёрские отношения между его участниками.

8. Формирование у молодых специалистов потребности в непрерывном самообразовании; привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности [5].

Некоторые распространённые формы наставничества в системе СПО:

«Студент – студент». Предполагает совместную работу студентов, при которой один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами.

«Преподаватель – студент». Предполагает взаимодействие обучающегося и преподавателя, при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал студента, усиливает его мотивацию к самореализации.

«Работодатель – студент». Предполагает взаимодействие организаций среднего специального образования и региональных предприятий с целью получения студентами актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства.

«Студент – ученик». Предполагает взаимодействие ученика и студента, при котором последние оказывают влияние с целью профессионального и личностного самоопределения школьников. Наставники-студенты участвуют в ярмарках рабочих профессий, проводят мастер-классы в дни открытых дверей, будучи экскурсоводами знакомят школьников с учебным заведением [3].

Ещё некоторые формы наставничества в системе СПО:

Проектная деятельность. Можно проводить конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

Краткосрочное или целеполагающее наставничество. Наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определённые краткосрочные результаты.

Ситуационное наставничество. Наставник оказывает краткосрочную помощь или консультацию по просьбе наставляемого в конкретной жизненной ситуации.

Наставничество в группе. Форма, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно [4].

Резюмируя вышеизложенное, можно сделать вывод о высокой педагогической и методической ценности наставничества в системе СПО. Обусловлено это следующим:

во-первых, сам наставник обретает систему новых знаний, умений и навыков. Так, например, педагог учится организовывать профессиональную деятельность наставляемого, развивает свои нравственные качества личности – терпимость, ответственность, дисциплинированность, эмпатию, гуманность и т.д., ищет новые спо-

собы эффективной и интересной, продуктивной, полезной организации наставничества. К тому же сейчас выпускается много книг на тему наставничества, различных тренингов, онлайн-курсов, обучений. Развиваться можно и нужно в этом направлении постоянно.

Во-вторых, для наставника такая форма взаимодействия выступает в роли некой поддержки, помощи в условиях которой легче справиться с трудной задачей, нестрашно ошибиться или не знать ответ на какой-то вопрос. Перенять опыт, знания, узнать что-то новое, улучшить свои навыки и умения, личностные качества – только некоторые преимущества работы с наставником.

В-третьих, и наставник, и наставляемый растут вместе, создают продукт деятельности, который изменит их обоих. Если это научная статья, то процесс её написания обязательно будет сопровождать и получением новых знаний и умений, развитием профессиональных и личностных качеств.

В современном мире важно учиться и быть наставником для товарища по парте, друга или даже своих родителей в каком-то вопросе, и вступать в роль наставляемого, с большой благодарностью и интересом перенимая опыт учителя в том или ином вопросе, приобретая что-то новое.

Список использованных источников:

1. Вагин, И.О. Наставничество / И.О. Вагин. – М.: Студия АРДИС, 2021. – 195 с.
2. Волкова, Н.А. Наставничество в школе как ресурсная среда для развития компетенций обучающихся [Электронный ресурс] / Н. А. Волкова, И. В. Сычева // Академический вестник. Вестник СПб АППО. – 2022 – №2. – С.18-21.
3. Гафнер, Ю.А. Опыт реализации целевой модели наставничества в форме «преподаватель-преподаватель» [Электронный ресурс] / Ю. А. Гафнер // Академический вестник. Вестник СПб АППО. – 2022 – №2. – С.71-74.
4. Журавлева, Н.Н. Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования [Электронный ресурс] / Н. Н. Журавлева, И. А. Талышинская // Вестник педагогических инноваций. – 2022 – №2. – С.14-22.
5. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг: учебное пособие / М. В. Кларин. – М.: Юрайт, 2018.

След в профессии: влияние личного опыта наставника на траекторию студента

*Орлова Н.Н.
ГБПОУ «СМК им. Н. Ляпиной»
Филиал «НМК»*

Современная образовательная среда требует от педагога не только передачи знаний, но и развития компетенций, позволяющих студентам активно включаться в социальную жизнь и профессиональные мероприятия. Одной из наиболее эффективных форм взаимодействия является наставничество, основанное на взаимном доверии и поддержке. В рамках данной статьи рассмотрим мой опыт сотрудничества

со студентами, демонстрируя собственный пример активного участия в конкурсах и мероприятиях, и оценивая влияние этого метода на академическое развитие обучающихся.

Одним из ключевых аспектов моего подхода является личное участие в конкурсных мероприятиях различного уровня. Демонстрируя собственные достижения, я показываю студентам, что важно не только знание предмета, но и умение применять его на практике. Например, моя победа в всероссийском конкурсе профессионального мастерства вдохновила многих студентов на участие в аналогичных соревнованиях. Как отмечают исследователи, такое поведение преподавателя способствует формированию позитивного образа профессии и стимулирует интерес к саморазвитию.

Собственный пример участия в конкурсах, безусловно, имеет огромный мотивационный потенциал. Как отмечал Л.С. Выготский, обучение эффективно тогда, когда оно находится в "зоне ближайшего развития" ученика. Видя, как наставник достигает успеха, студент понимает, что и он способен на большее. Этот эффект подтверждают и исследования А. Бандуры о роли социального научения, где подчеркивается важность наблюдения за успешными моделями поведения.

При отборе студентов для участия в конкурсах я уделяю внимание их личностным качествам и мотивации. Важно понимать, что не каждый студент готов принять участие в таком мероприятии. Однако, поддержка и поощрение тех, кто проявляет инициативу, позволяет раскрыть потенциал каждого участника. Исследования показывают, что студенты, участвующие в конкурсах, демонстрируют более высокий уровень самооценки и уверенности в себе.

Метод личного примера и поддержки активно участвующих студентов имеет ряд преимуществ. Во-первых, он формирует атмосферу доверия и открытости в коллективе. Во-вторых, способствует развитию лидерских качеств среди учащихся. Наконец, повышает общую успеваемость группы благодаря росту мотивации и заинтересованности в учебе. Научные исследования подтверждают эффективность подобного подхода, отмечая его положительное влияние на эмоциональное состояние и успехи студентов.

Подводя итог, можно сказать, что взаимодействие педагога и студента в форме наставничества представляет собой эффективный инструмент повышения качества образования. Личный пример педагога, подкрепляемый поддержкой инициативных студентов, способствует достижению высоких результатов и развивает необходимые компетенции. Этот подход заслуживает дальнейшего изучения и внедрения в практику образовательных учреждений.

Список использованных источников:

1. Бандура, А. Теория социального научения / А. Бандура. – Санкт-Петербург: Евразия, 2000. – 320 с.
2. Выготский, Л.С. Педагогическая психология / Л.С. Выготский. – Москва: АСТ, 2010. – 672 с.

Роль наставничества в профессиональном развитии студентов

Пекина А.А.

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Мордовия «Саранский медицинский колледж»

Технологизация всех сфер деятельности и стремительно меняющаяся организация труда приводят к тому, что работодатель ожидает от современного выпускника совершенно иных профессиональных и личностных качеств. Сегодня выпускнику предстоит работать в организациях разных форм собственности, поэтому, в одних случаях, работодателю будут важны основные и дополнительные квалификации молодого профессионала, в других, он будет заинтересован в работнике, который в оптимальные сроки сможет реализовать определенный проект, направленный на решение насущных проблем организации или учреждения. Поэтому, сегодня как никогда, в образовании, в том числе и среднем профессиональном, возрастает роль педагогического наставничества, которое поможет сформировать профессионалов с более широким кругом умений и компетенций, чем раньше.

Одним из важнейших видов образовательной деятельности, где роль педагогического наставничества особо актуальна, является процесс организации научно-исследовательской и проектной работы студентов. В учреждениях среднего профессионального образования научно-исследовательская работа, выполняемая студентами, является обязательной и неотъемлемой частью подготовки компетентного специалиста. Под руководством педагогов-наставников, студенты успешно осваивают приемы и навыки индивидуального и коллективного выполнения научно-исследовательских и проектных работ, при этом формируются коммуникативные, организаторские, аналитические и другие умения, обеспечивающие развитие столь необходимых, общих и профессиональных компетенций.

Как эффективно организовать научно-исследовательскую деятельность студентов? Какие практики наставничества при этом использовать? Как выстроить образовательный процесс более творчески и интересно? Эти и другие вопросы зачастую задает себе каждый педагог-наставник, работающий в медицинском колледже.

Характерной особенностью моей педагогической деятельности является работа со студентами-первокурсниками. Известно, что подавляющее большинство из них еще не обладает навыками целенаправленной организации умственного труда и самостоятельной работы. В силу индивидуальных особенностей адаптация ребят и их включение в учебную и научно-исследовательскую деятельность проходит по-разному: кто-то сразу проявляет активность и быстро становится самостоятельным, кто-то является лишь хорошим исполнителем. Правильно организовать педагогическое наставничество научно-исследовательской работы студентов мне помогает предметный кружок по дисциплине: «Основы сестринского дела», руководителем которого я являюсь. Ежегодно в этой работе принимают участие студенты фельдшерского, акушерского и медсестринского отделений младших курсов. Предметный кружок является самым первым шагом в исследовательской работе и цели перед его

участниками в начале работы, как правило, ставятся несложные. Чаще всего это подготовка докладов по интересующим вопросам, которые потом заслушиваются на заседаниях предметного кружка.

Такой вид работы является наиболее эффективным, так как студенты имеют возможность сами выбирать интересную тему для исследования, что позволяет в свою очередь, максимально проявить творчество и умение мыслить самостоятельно в нестандартных ситуациях. Педагог-наставник при этом помогает каждому из ребят наилучшим образом проявить себя и координирует работу в правильном направлении. По наиболее актуальным и значимым вопросам проводится научно-исследовательская работа в течение всего учебного года. Результаты выполненной работы представляются на межрегиональной научно-практической конференции. Также под руководством педагога-наставника проводятся открытые заседания предметного кружка, на котором ребята представляют результаты выполненных научно-исследовательских работ, готовятся материалы для публикации в сборниках научно-практических конференций областного, межрегионального, всероссийского и международного уровней.

Многообразие существующих эффективных форм и различных видов исследовательской деятельности студентов даёт возможность каждому найти занятие по душе, задача педагога-наставника при этом – помочь найти и правильно выбрать нужные пути и способы решения задач. Экскурсии, организованные педагогом-наставником для кружковцев в клинику, вызывают живой интерес и дополняют теоретический материал научно-исследовательских работ современными знаниями практического здравоохранения.

При выполнении научно-исследовательской и проектной работы студентами, одной из задач, стоящих перед педагогом-наставником, является выявление наиболее одаренных ребят и подготовка их к участию в предметных олимпиадах. Олимпиады способствуют активизации познавательной деятельности студентов, развитию мотивации в выбранной профессиональной сфере, реализации творческого потенциала. Участие студентов в дистанционных предметных олимпиадах ставит перед педагогом-наставником задачу по приобщению как можно большего количества студентов к познавательной деятельности, стимулирование их к углублению знаний и формированию общих и профессиональных компетенций, определенных ФГОС.

Реальная практика и жизнь показывают, что чаще всего успехов в профессиональной карьере добиваются те выпускники, которые проявляли активность и реализовывали себя в различных видах деятельности: научной, исследовательской, общественной, культурной и других.

Повышение качества подготовки специалистов – главная цель работы педагогического коллектива колледжа. Мы должны подготовить выпускников, способных творчески мыслить, самостоятельно принимать решения в трудных профессиональных ситуациях, а для этого и сами педагоги-наставники должны находить правильные подходы к организации научно-исследовательской и проектной работы студентов на занятиях и во внеаудиторное время.

Список использованных источников:

1. Наставничество в образовании: Современная практика. Международная (заочная) научно-практическая конференция. Сборник материалов. Курган 2019.
2. Сборник материалов участников I Всероссийской научно-практической конференции «Наставничество для профессионалов будущего». Томск: ООО «Интегральный переплет», 2020.

Методы, формы, виды эффективного наставничества в паре «педагог-наставник – студент»

Рыжова Я. А.

ГАУ ДПО НО "Центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов здравоохранения"

Школа наставничества появилась давно. Наставничество на современном этапе стало одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики нашего государства.

Наставничество - одна из форм педагогической деятельности, направленная на передачу опыта, знаний, формирование необходимых профессиональных компетенций и развитие личностных качеств (общих компетенций) наставляемого в процессе их совместной деятельности с наставником.

Суть наставничества – передача богатого личного опыта профессиональной деятельности молодому человеку, в ускорении его адаптации к профессиональной деятельности, оказание помощи и поддержки.

Цель наставничества – это успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

Одна из основных целей наставничеств – развитие продуктивного специалиста.

В рамках образовательной деятельности конкретной образовательной организации мы имеем ТРИ ГЛАВНЫЕ РОЛИ кадровой системы реализации целевой программы наставничества:

Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции;

Наставник–участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;

Куратор–сотрудник образовательной организации либо организации из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию всего цикла программы

наставничества. Так можно отразить эту модель: руководитель – куратор, наставники и наставляемые;

Формы наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией Формы наставничества.

Наставничество педагогических работников можно разделить на несколько видов, которые в образовательной организации могут применяться в комплексе или выборочно – в зависимости от конкретной ситуации.

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно - коммуникационных технологий, таких как видео-конференц-связь, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн сообщества, тематические интернет-порталы и др. Этот вид наставничества обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым. Он позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и пополнить банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Виртуальное наставничество особенно эффективно при создании межмуниципальных и межрегиональных сетевых сервисов и ресурсов, особенно в тех случаях, когда в конкретной образовательной организации невозможно найти наставников по конкретным предметам или сферам педагогической деятельности. При этом создается виртуальное пространство горизонтального сетевого наставничества и взаимодействия (формирование электронной базы наставничества, совместные интернет-проекты, консультации, конкурсы и пр.).

Групповое («всерное») наставничество – вид наставничества, при котором один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (два и более человека).

Групповое наставничество особенно эффективно и востребовано в тех случаях, когда в образовательной организации имеется опытный наставник, способный оказывать профессиональную помощь по устранению определенного дефицита, распространенного среди начинающих педагогов. Это также может быть наставник, который будет работать с группой наставляемых как в очном, так и в дистанционном режиме, как со своими коллегами, так и с педагогами из других организаций, муниципалитетов, регионов по минимизации общих профессиональных дефицитов.

Интересный аспект группового («всерного») наставничества – привлечение молодых, но уже имеющих определенный профессиональный опыт педагогов к наставничеству по отношению к молодым, начинающим педагогам в рамках группы наставляемых.

Групповое комплексное наставничество – вид наставничества, при котором один наставляемый взаимодействует сразу с несколькими наставниками по различным вопросам и сферам педагогической деятельности. Групповым комплексным наставником также может выступить предметная кафедра в образовательной орга-

низации, школьная команда, педагогическое сообщество и т.д. Оно также эффективно в ситуации подготовки конкретного педагога к конкурсам профессионального мастерства, в которых конкурсант оценивается по различным критериям.

Этот вид наставничества также необходим в ситуации, когда менее опытный педагог не имеет педагогического образования или, имея педагогическое образование, пришел в образовательную организацию после большого перерыва. Он нуждается в комплексном наставничестве по различным вопросам педагогической деятельности, которые курируют разные наставники.

Краткосрочное, или целеполагающее, наставничество – это вид наставничества, при котором наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Это также может быть одна крупная цель, разбитая на несколько шагов-этапов. Наставляемый должен приложить определенные самостоятельные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – вид наставничества, при котором профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, цифровизации образования, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Реверсивное наставничество способно резко расширить горизонты наставнической деятельности, вовлекая в нее значительную часть педагогов. Помимо этого, оно мотивирует молодых специалистов на закрепление в данной должности и образовательной организации, так как молодые педагоги ощущают свою востребованность, компетентность, а иногда и незаменимость в решении ряда образовательных проблем.

Ситуационное наставничество возникает в том случае, если наставник оказывает помощь или консультацию наставляемому педагогу, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного. Взаимодействие наставников и наставляемых в рамках этого вида наставничества может быть эффективно для реализации тематических проектов и других видов проектной деятельности, например: проведение целевых интенсивов, онлайн-марафонов, разработка дистанционных курсов, запись видеороликов и др.

Скоростное консультационное наставничество предполагает однократную встречу наставника (наставников) с наставником более высокого уровня (профессионалом / компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами, или обмена опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста наставников на основе информации, полученной из авторитетных источников, обмениваться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» по типу «равный – равному».

Традиционное наставничество («один на один») – это вид наставничества, предполагающий взаимодействие между более опытным наставником и начинаю-

щим работником в течение продолжительного времени. Традиционное наставничество применялось в практике отечественного образования на протяжении многих десятилетий. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, профессиональные навыки, личностные характеристики и др.

Традиционное наставничество предполагает не только профессиональные контакты между наставником и наставляемым, но и тесные товарищеские взаимоотношения между ними во внерабочее время. Сочетание различных видов наставничества в образовательной организации способно учитывать все многообразие кадровых проблем в ней и предлагать эффективные пути их решения.

Технология наставничества - форма передачи знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника (обучающего) — менее опытному (обучаемому) посредством взаимодействия и планомерной работы. Технология позволяет получать опыт, формировать навыки, компетенции и ценности у студента гораздо быстрее, чем другие способы их передачи (например, через учебные пособия, урочную систему обучения, самостоятельную и проектную деятельности, формализованное общение) [1, 39]. Сегодня наставничество реализуется в разных системах отношений. Наставничество в системе отношений «преподаватель — студент» предполагает передачу знаний, умений и опыта посредством доверительного неформального общения, основанного на принципах партнерства.

Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем.

Отражением профессионализма педагога является его поведение, в котором преподаватель выступает не только как субъект познания деятельности, но и как субъект общения. Педагогическое общение включает процесс взаимодействия между преподавателем и студентом, построенный в соответствии с целями и содержанием их совместной деятельности. Его основными признаками являются: социально-психологическое взаимодействие преподавателя и учащихся, обмен предметной информацией; оказание воспитательного воздействия, организация взаимоотношений, наличие коммуникативных средств.

Педагогическое общение наставника выражается в умении организовать деятельность студентов в взаимоотношениях, понять состояние учащихся. В реальных условиях преподавателю приходится очень быстро оценивать ситуацию, анализировать ее и выбирать оптимальный вариант действий. При этом восприятие учебной ситуации происходит в двух уровнях: рациональном и эмоциональном. Уровень эмоциональный обеспечивает лучшее понимание студента, помогает нейтрализовать имеющуюся у преподавателя склонность к преждевременной оценке, избежать категоричных противопоставлений себя и учащихся. Основой педагогического общения наставника выступает педагогическая задача, в ходе решения которой происходит

передача информации, побуждение учащихся к действию по ее восприятию и переработке (мотивация), вызов их эмоционально-ценностной реакции и организация их деятельности.

Учебная деятельность предполагает систематическую умственную работу, связанную с произвольной регуляцией усилий, концентрацией внимания. Захочет ли учащийся учиться, зависит во многом от педагогического мастерства учителя, от подготовленности студента к учебе в техникуме, от семейной обстановки и требований к нему. Учебная деятельность прямо или косвенно не связана с удовлетворением первичных биологических потребностей, а, следовательно, нет природных механизмов мотивации учения. Человек не хочет работать, но может захотеть при определенных условиях. Педагогически более рационально исходить из того, что и учащийся не хочет учиться, но может захотеть. И задача педагога, прежде всего, заключается в том, чтобы студент захотел учиться [2].

Необходимо обеспечить успех ученика в достижении целей учебной деятельности. Мотивы — это внутренняя побудительная сила, заставляющая человека переходить к действию. В учебной деятельности — это желание, стремление учащихся учиться. Мотивация познавательной деятельности студента является необходимым условием успешности обучения, важным этапом любого занятия. Успех порождает положительную мотивацию учения, меняет социальный статус учащегося, позволяет самоутвердиться, порождает комплекс положительных эмоций. Положительные эмоции, в свою очередь, начинают выступать мотивом учения, перестраивая систему личностных отношений с преподавателями и студентами.

Наставляемый посредством взаимодействия с наставником, опираясь на его активную позицию, решает конкретные задачи: жизненные, личные, профессиональные. Он ориентируется на помощь и поддержку со стороны наставника, благодаря чему приобретает новый опыт, а также формирует и совершенствует навыки. Наставник характеризуется наличием актуального опыта и знаний по решению тех или иных задач, в частности, направленных на достижение жизненных, личных, профессиональных результатов. Наставник желает и готов поделиться этим опытом с наставляемым. В зависимости от конкретной ситуации роли наставника и наставляемого могут меняться, переходя от учителя к ученику [3].

Из вышеперечисленного можно сделать вывод, что Наставничество — это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. В современных условиях особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. В системе наставничества отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Список использованных источников:

1. Балагурова, М. С. Наставничество как условие профессионального становления начинающих педагогов / М. С. Балагурова //

2. Инновационные педагогические технологии: материалы VII Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2017 г.). — Казань: Бук, 2017. — С. 39
3. Дональдсон М. Мыслительная деятельность детей. Москва.: Педагогика, 1985. С. 150
4. Наставничество в школе. Педагогические перспективные способы совершенствования культуры наставнической деятельности участников образовательных отношений: сборник ситуационных задач для слушателей курсов профессиональной переподготовки /Д.Ф.Ильясов, В.В. Кудинов, Е.А.Селиванова (и др.) – Челябинск

Эффективные практики наставничества: поиск, опыт, размышления

Семенова Л. В.

ГАПОУ РБ «Стерлитамакский медицинский колледж»

В связи с модернизацией российского образования необходимо значительно повышать эффективность процесса обучения и качества подготовки специалистов, ориентированная на развитие компетенций. Реализация компетентного подхода в образовательном процессе способствует достижению основной цели – подготовке квалифицированного специалиста, соответствующего требованиям современного фармацевтического рынка, свободно владеющего профессией, ориентированного в смежных областях деятельности, способного к эффективной работе на уровне мировых стандартов, готового к постоянному профессиональному росту и социальной мобильности. Необходимо прививать обучающимся ответственность, культуру соответствующих, требованиям ФГОС.

В России наставничество в образовании – давно забытая практика, которая сейчас обретает новое дыхание. Наставничество можно вкратце описать как передачу опыта от старшего к младшему, где речь идет не о возрасте, а о накопленных знаниях.

Президент Российской Федерации В. В. Путин считает «Место наставничеству, верности традициям есть в любом деле. Люди, прогрессивно мыслящие, духовно и нравственно сильные, это хорошо понимают и делают всё, чтобы их начинания имели развитие, чтобы на смену им приходили те, кто сохранит и преумножит достигнутое.

Эффективная система мотивации для наставников должна быть создана, и это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков»

1. Обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение России в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования.

2. Воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

Предусмотрено, что к 2024 году не менее 70% обучающихся педагогических работников общеобразовательных организаций будут вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения.

Успех с педагогической точки зрения это целенаправленное, организованное сочетание условий, при которых создается возможность достичь значительных результатов в деятельности как отдельно взятой личности, так и коллектива в целом.

Задача педагога состоит в том, чтобы каждому из студентов дать возможность пережить радость достижения, осознать свои возможности, поверить в себя

Под наставничеством понимается поддержка молодого человека (учащегося, студента, молодого специалиста), способствующая более эффективному распределению личностных ресурсов, самоопределению и развитию в профессиональном и культурном отношениях, формированию гражданской позиции.

Технология наставничества подразумевает постановку реальных задач, путей их достижения, методологическое, информационное и технологическое обеспечение этого процесса, взаимную заинтересованность сторон, административный контроль за процессом и наличие методики оценки результатов, а также обоснованные требования к личности наставника.

Одним из наиболее актуальных средств обучения являются видеоуроки. Они позволяют сделать учебные занятия (аудиторные и самостоятельные) более интересными, динамичными и убедительными, а огромный поток изучаемой информации легко доступным.

Такой методический прием, как видео-обучение позволяет сделать учебный материал более наглядным и может являться важным инструментом для самостоятельной подготовки обучающихся. Также данный подход можно использовать как одну из форм дистанционного обучения.

С помощью наставников у молодых людей формируются определенные жизненные ценности, позитивные установки, они быстрее определяются и успешно реализуют себя во взрослой жизни. Эта программа формирует плодотворную среду, в которой все участники полностью раскрывают свой потенциал: студенты, родители, учителя, сотрудники региональных предприятий, молодые специалисты и все те, кто интересуется проблемами педагогики.

В образовательном сообществе наставничество – своего рода канал передачи опыта. Такая технология получения знаний, умений, опыта, навыков и компетенций работает гораздо быстрее и эффективнее, чем другие способы (учебные пособия, уроки, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение). Прямое - непосредственный контакт с учеником, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке. Опосредованное – наставничество проявляется только формально, путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму, а также влияние на его окружающую среду. Коллективное – наставничество распространяется на весь коллектив учеников.

Актуальность внедрения видеоуроков в обучении обуславливается по ряду причин:

1. При изучении учебного материала в формате видео пользователь может регулировать процесс обучения, именно, видео, пересматривать видеоматериал с необходимого места, приостанавливать просмотр, тем самым детально изучить непонятные (сложные)или особенно важные ему моменты;
2. Эффективность видеоуроков возрастает благодаря тому, что обучающийся воспринимает данный ему материал двумя органами чувств – зрение и слух, поэтому такой материал содержит большее количество информации, чем отдельно взятые текстовое изложение или аудио сопровождение (комментарии);
3. Изучение видеоуроков позволит пользователю увидеть теоретическую и практическую часть занятия, наблюдая при этом его реальный процесс, тем самым понять и закрепить продемонстрированный материал, а также оценить временные затраты при решении конкретной практической задачи;
4. Обучение может проходить в любое удобное время и место, создавая при этом у обучающегося чувство личного присутствия на занятии.

Отличительными чертами данного представления материала является визуальное и тактильное приобретение практических навыков по порядку отпуска и консультированию лекарственных средств поможет фармацевтическому работнику оказать помощь покупателю в подборе препарата с предоставлением информации, ориентированной на персональные потребности покупателя.

Особый акцент сделан на практическом обучении, использовании современных средств обучения в виде дистанционных образовательных технологии, что является очевидным признаком соответствия современным требованиям к организации учебного процесса.

Список использованных источников:

1. Сайт психологов № 1: сайт. URL: <https://www.b17.ru/article/529914/> (дата обращения: 07.11.2025)
2. Образование 4.0: сайт. URL: <https://clck.ru/3EfUXZ> (дата обращения: 07.11.2025)
3. Бондаренко, Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей / Н. Бондаренко. — Текст: электронный. — URL: <https://clck.ru/QWQW9> (дата обращения: 07.11.2025)
4. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися / Под общим научным руководством Н.Ю. Синягиной, д.психол.н., профессора. — Министерство просвещения Российской Федерации АНО «Институт развития социального капитала и предпринимательства», Москва. — 2019.
5. Нугуманова, Л. Н. Наставничество в повышении квалификации педагогических кадров (на примере Республики Татарстан) / Л. Н. Нугуманова, Г. А. Шайхутдинова // Профессиональное образование в России и за рубежом. — 2018. — № 4. — С. 182—187.
6. Нугуманова, Л. Н. Наставничество как форма непрерывного образования и профессиональной самореализации педагога / Л. Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко // Про-

блемы современного педагогического образования. Сер.: Педагогика и психология: сборник научных трудов. — Ялта: РИО ГПА, 2018. — Вып. 60. — Ч. 4. — С. 302—305.

Ключевые аспекты взаимодействия педагога-наставника и студента

*Сенова Д. Г.
ФГБ ПОУ «УФК» Минздрава России*

Наставничество в паре «педагог-студент» предполагает взаимодействие преподавателя образовательной организации и обучающегося с индивидуальными образовательными потребностями, в том числе проявляющего способности и таланты в интеллектуальной, творческой, общественной или спортивной деятельности. Целью такой формы наставничества является создание благоприятных условий для личностного и профессионального развития обучающегося, выявление, развитие и совершенствование способностей и талантов, мотивация студентов к демонстрации своих способностей и достижений путём участия в научно-практических конференциях, творческих и профессиональных конкурсах, спортивных соревнованиях.

Наставничество, реализуемое при взаимодействии педагога и обучающегося, способствует повышению мотивации к учебной деятельности и улучшению образовательных результатов обучающегося, в том числе через сопровождение его участия в олимпиадах, конкурсах и иных творческих мероприятиях. Таким образом осуществляется раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире. В конечном итоге это приводит к улучшению показателей эффективности образовательной организации.

Для решения поставленных задач педагогу-наставнику при взаимодействии с обучающимися с особыми образовательными потребностями приходится осуществлять целый спектр разноплановых функций (рис. 1), что и обеспечивает достижение поставленных целей.

Более тесное взаимодействие педагога с обучающимся, вытекающее в наставничество, возникает по разным причинам. Особенно большое значение имеет наставничество в том случае, если речь идёт об организации научно-исследовательской, проектной деятельности студентов или подготовке студентов к профессиональным или творческим конкурсам. В этих случаях наставником для своих студентов часто становится классный руководитель группы. Часто именно классный руководитель тесно общается со студентами группы, в том числе во внеучебное время, и имеет возможность оценить личностные качества каждого из обучающихся, их склонности и интересы. В связи с этим особое значение приобретает совместная работа преподавателей и классных руководителей. От классного руководителя зависит успешность мотивационной работы со студентами, направленной на вовлечение обучающихся в студенческое научное общество, в творческие кружки и секции. Важное значение в организации данной работы имеет индивиду-

альная работа с обучающимися. Многолетний опыт работы классным руководителем показывает, что не всегда групповая работа с обучающимися, направленная на вовлечение их во внеучебную, в том числе научно-исследовательскую деятельность, бывает успешной. Многие студенты чувствуют себя неуверенно из-за недостатка опыта, в связи с чем не откликаются на предложение принять участие в исследовательской деятельности (провести исследование, написать статью, выступить с докладом на конференции). Классный руководитель должен уметь вселить в обучающегося веру в собственные силы, заинтересовать его предстоящей работой, рассказать о дальнейших перспективах такой деятельности. В это время классный руководитель становится для студента наставником, который объясняет, отвечает на возникающие вопросы, сопровождает на всех этапах работы, мотивирует, создаёт ситуацию успеха. Только в том случае, когда студент получает всестороннюю поддержку от своего наставника, внеучебная деятельность по-настоящему увлекает, в результате чего выполнение научно-исследовательских или творческих работ, социально ориентированных проектов сопровождается значимыми достижениями на разных уровнях. Такая работа способствует всестороннему развитию профессиональных и личностных качеств обучающегося.



Рис. 1. Функции педагога-наставника в паре «педагог-студент»

Для успешной реализации механизма наставничества в паре «педагог-студент» преподаватель должен ориентироваться на личностные особенности обучающегося, его склонности и интересы. Для выявления творческого потенциала обучающихся используют участие в конкурсах, фестивалях, творческих конкурсах и

других культурно-образовательных мероприятиях различного уровня. Можно выделить несколько способов, которые могут помочь педагогу оценить творческие способности студента (см. таблицу).

Способы оценки творческого потенциала обучающихся

Портфолио работ	Изучение работ и достижений студента с целью оценки его творческих способностей, опыта и навыков в определённой сфере деятельности
Оценка результатов учебной деятельности	Оценка самостоятельных, контрольных и творческих работ студента с целью определения уровня самостоятельности и мыслительной деятельности
Тестирование с применением различных методик	Специальные тесты помогают определить творческий потенциал студента, его способность рассматривать ситуацию с разных точек зрения, генерировать новые идеи и находить оптимальные пути решения
Создание проектов и их презентация	Оценка оригинальности и практической значимости проекта, а также способности студента донести изложенную информацию и убедительно презентовать свои идеи
Наблюдение за деятельностью студента	Основной аспект такого наблюдения – оценка творческих способностей в процессе обучения и внеучебной деятельности, во время работы в группах и индивидуально

Также преподаватель должен уметь оценить способности и мотивацию к научно-исследовательской деятельности, которые могут быть низкого, среднего или высокого уровня. Высокий уровень характеризуется наличием у студента устойчивых мотивов к проектно-исследовательской деятельности, пониманием ее личной значимости в будущей профессиональной деятельности, ориентацией на самореализацию и саморазвитие в ней. Студент проявляет высокую познавательную активность. Он умеет самостоятельно выявлять противоречия, определять проблему, подлежащую рассмотрению, формулировать тему проекта, определять главные и второстепенные цели деятельности, ставить задачи деятельности, четко планировать работу, способен прогнозировать результаты деятельности. Он способен к самостоятельному многовариантному моделированию проектно-исследовательской деятельности. Способен к продуцированию инновационных идей, созданию принципиально новых объектов. Способен применять имеющиеся знания в новых нестандартных ситуациях, самостоятельно генерировать их. У него сформирована способность к личностному взаимодействию с однокурсниками и педагогом на уровне сотворчества. Он умеет самостоятельно осуществлять рефлекссию по результату деятельности с целью самопознания, самоизменения и самоактуализации [1].

Вовлечение студентов в студенческое научное общество, наблюдение за их деятельностью в рамках работы студенческих научных кружков представляет собой эффективный механизм для выявления и реализации исследовательского потенциа-

ла обучающихся. В этом случае реализуется такая форма наставничества как мастермайнд. Мастермайнд в образовательной организации – это группа студентов, объединённых общей идеей, работой; это групповой формат работы для достижения индивидуального успеха, где студенты периодически встречаются под руководством педагога-наставника и помогают друг другу в достижении личных целей за счет обмена опытом, генерации идей и взаимной поддержки [2].

У преподавателей, особенно при недостатке опыта педагогической деятельности, часто возникают затруднения по привлечению студентов к участию в научно-практических конференциях, исследовательских проектах, творческих конкурсах. Полезно помнить некоторые факторы, которые могут помочь в мотивации студентов (рис. 2).



Рис. 2. Мотивирующие факторы

Участие в конкурсах даёт шанс приобрести опыт публичных выступлений, проверить свою компетентность и конкурентноспособность. Конкурсы и разноплановые мероприятия позволяют применить полученные знания, умения и навыки в реальных задачах. Навыки, которые можно развить, пригодятся не только в учёбе, но и в жизни (умение быстро принимать решения, работать в команде, анализировать данные). Участие в конкурсных мероприятиях предоставляет прекрасную возможность выйти из зоны комфорта. Студенческие конкурсы – это шанс попробовать себя в разных ролях: оратора, лидера, аналитика, стратега. Даже если студент не займёт первое место, участие принесёт пользу: новые знания, полезные знакомства и прокачку навыков. Таким образом преодолевается страх ошибок. С каждой по-

пыткой студент становится увереннее, со временем страх заменяется азартом. Конкурсы учат говорить чётко, логично и убедительно, развиваются навыки самопрезентации. В процессе конкурсных мероприятий есть возможность завязать знакомство с интересными людьми и работодателями. Некоторые работодатели ценят наличие подобного опыта, так как считают его полезным и необходимым для формирования профессионализма. Для мотивации студентов важно создать условия, в которых у них появятся внутренние побуждения, они осознают их и будут развиваться. Например, можно использовать такие стимулы, как новизна информационного материала или развитие творческих способностей учащихся. Огромное значение в мотивационной деятельности имеет личность преподавателя, который должен обладать лидерскими качествами, даром убеждения, быть творческим, заинтересованным, харизматичным человеком.

При проведении наставнической работы с одарёнными студентами необходимо учитывать некоторые психологические особенности взаимодействия педагога и студента. Одарённые студенты отличаются степенью одарённости, познавательным стилем и сферами интересов. Для таких студентов свойственна повышенная любознательность, интерес ко всему новому и неординарному. Такие студенты часто стремятся самостоятельно выбирать, в каких мероприятиях и как именно они хотят участвовать, отстаивают свою точку зрения, что требует от педагога проявления доверия, что чаще всего бывает оправданно. Успешность работы с одарёнными студентами зависит от системы взглядов и убеждений педагога, его профессионализма, незаурядных личностных качеств, активной жизненной позиции. Иногда бывает необходима специальная подготовка педагога. Неподготовленные преподаватели часто не могут выявить одарённых студентов, не знают их особенностей, равнодушны к их интересам и потребностям. Очень важным является совместное творчество педагога и обучающихся. Преподаватель в работе с обучающимися должен стремиться не столько к тому, чтобы передать определённую совокупность знаний, сколько помочь студентам делать самостоятельные выводы и открытия.

Таким образом, в современных условиях наставничество в паре «педагог-студент» превращается в систему, позволяющую повысить качество подготовки обучающихся, способствующую всестороннему развитию их интересов и способностей.

Список использованных источников:

1. Коваленко, Ю. А. Организация проектно-исследовательской деятельности студентов в вузе: монография / Ю. А. Коваленко. – Казань: КНИТУ, 2021. – ISBN 978-5-7882-3019-1. – Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/330851> (дата обращения: 10.11.2025). – Режим доступа: для авториз. пользователей. – С. 184.
2. Наставничество: индивидуальная траектория развития профессионалов XXI века: материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием (Ульяновск, 20 апреля 2023 г.): материалы конференции / под редакцией Н. И. Нагимовой, Г. Ф. Скрипкиной. – Чебоксары: 2023. – ISBN 978-5-907688-26-1. – Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. – URL:

Наставничество в ГБПОУ «Самарский медицинский колледж им. Н. Ляпиной»: интеграция теории и практики

*Тюлякова Ю. Н.
ГБПОУ «Самарский медицинский колледж им. Н. Ляпиной»*

Современное профессиональное образование требует глубокой интеграции теоретической подготовки студентов с практической деятельностью. В ГБПОУ «Самарский медицинский колледж им. Н. Ляпиной» создана эффективная система наставничества, позволяющая обеспечивать подготовку высококвалифицированных специалистов со средним медицинским образованием, востребованных в учреждениях здравоохранения Самарской области.

В колледже разработана многоуровневая модель взаимодействия, через которую реализуется практическая значимость наставничества. Существующая система наставничества имеет измеримые результаты.

Модель наставничества "преподаватель-студент" направлена на профессиональное становление студентов и реализуется на практических занятиях по ПМ.01 Проведение мероприятий по профилактике инфекций, связанных с оказанием медицинской помощи и ПМ.04 Оказание медицинской помощи, осуществление сестринского ухода и наблюдения за пациентами при заболеваниях и (или) состояниях специальности: 34.02.01 Сестринское дело через:

- Индивидуальное сопровождение в освоении учебного материала. Преподаватель назначает время для индивидуальных занятий со студентами для разбора материала вызывающий трудности в освоении или для отработки практических навыков. Это позволяет не просто изучить теорию, а довести практические действия до автоматизма в безопасных условиях.
- Руководство проектной и научно-исследовательской деятельностью. Под руководством преподавателя студенты на базе лечебных учреждений занимаются научно – исследовательской деятельностью, разрабатывают проекты и статьи для участия в научно - практических конференциях. Это формирует навыки аналитической работы и вовлекает студентов в учебную и научно - исследовательскую деятельность. При подготовке студента к научно - практической конференции преподаватель совместно со студентом выбирают и обсуждают тему доклада, оговаривают этапы и план работы, методы и способы исследования, которые будут применяться в ходе написания статьи. Студент изучает рекомендуемую литературу, анализирует ее и совместно с преподавателем разрабатывают инструмент исследования (авторские анкеты и опросники) по теме исследования. Проведя исследование, обучающиеся, под руководством преподавателя производят обработку данных, составляют схемы и

графики, отражающие исследовательскую часть работы. На заключительном этапе студент под руководством наставника составляет тезисы и оформляет работу в виде презентации для выступления.

- Подготовку к конкурсам профессионального мастерства. Преподавателями колледжа ведется активная подготовка студентов к участию в конкурсах профессионального мастерства разного уровня. Для систематизации работы преподавателя и достижения студентами высоких результатов разработан алгоритм методического сопровождения.

Этап	Задачи преподавателя (наставника)	Практические инструменты
Выбор и планирование	Помощь в выборе конкурса (конференции), адекватного уровню студента; анализ положения о мероприятии; составление плана подготовки	Анализ актуальных конкурсов, конференций, определение целей и задач.
Содержательная и исследовательская работа	Руководство подготовкой к конкурсу, консультации по методологии	Организация доступа к рекомендуемой учебной литературе, электронной библиотеке «Лань» и помощь в оформлении.
Практическая отработка навыков	Тренировка конкретных мануальных навыков для конкурса.	Использование симуляционного оборудования колледжа; проведение пробных выступлений защиты проекта.
Подготовка к выступлению	Развитие навыков публичного выступления, создания презентационных материалов, ответов на вопросы	Тренинги по стресс-менеджменту; репетиции с видеозаписью.

Таблица №1 Этапы методического сопровождения студента при подготовке к конкурсам.

Такой подход позволяет трансформировать роль преподавателя из транслятора знаний в роль наставника, что соответствует современным трендам образования. Активное участие и победы в конкурсах от внутриколледжных до всероссийских, служат не только инструментом мотивации, но и объективным показателем высокого уровня практической подготовки студентов.

Данная модель наставничества может также реализоваться через практико-ориентированный подход при работе со студентами. Колледж располагает современной образовательной инфраструктурой: кабинеты доклинической практике и симуляционным центром с оборудованием, приближенным к условиям стационара, электронные образовательные ресурсы и специализированное программное обеспечение.

Также система наставничества реализуется в процессе прохождения студентами учебной и производственной практики в организациях здравоохранения и обеспечивает интеграцию в реальное производство. Это взаимодействие способствует формированию у студентов профессиональных компетенций, этических принципов и понимания корпоративной культуры.

Эта модель работает через механизмы социального партнерства. Колледж активно сотрудничает с медицинскими учреждениями Самарской области. На базе колледжа и организаций здравоохранения регулярно проводятся совместные научно-практические конференции для практикующих медицинских сестер, где студенты, наряду с медицинскими сестрами, могут представить свои научные разработки, выполненные под руководством преподавателя. На совместных научно – практических конференциях студенты знакомятся: с передовыми медицинскими технологиями, применяемыми в Самарских лечебных организациях; стратегией развития операционного дела; с современными подходами к ведению пациентов в палате интенсивной терапии и реанимации; изучают актуальные вопросы медицины; проблемы ВИЧ – инфекции; вопросы профессиональной этике и др.

Модель наставничества «студент - студент» является важным элементом воспитательной работы, способствующая лучшей адаптации студентов в колледже. Эта модель ориентирована на развитие лидерских качеств и ответственности, создавая связь между учебным процессом и практикой.

Модель наставничества «студент – студент» применяется на практических занятиях по ПМ. 01 и ПМ .04 специальности: 34.02.01 Сестринское дело при изучении и выполнении практических манипуляций. По разработанным преподавателем оценочным листам студенты с высокой степенью усвоения учебного материала помогают освоить манипуляции студентам с низкой степенью усвоения материала, давая немедленную обратную связь и демонстрируя сложные элементы. С этой целью работа на занятии организована в парах. Студенты оценивают друг друга в соответствии с критериями оценочных листов. Эти документы служат объективным критерием для оценки правильности выполнения действий. Такой подход не только улучшает качество освоения навыков, но и способствует созданию в группе атмосферы сотрудничества и взаимной ответственности. Студенты-наставники развивают лидерские качества и глубже понимают предмет, а их подопечные получают дополнительную поддержку, что снижает стресс и повышает уверенность.

Эффективность наставничества подтверждается успешным участием студентов в профессиональных олимпиадах и конкурсах, высокими показателями трудоустройства выпускников, положительными отзывами.

Сложившаяся в колледже система наставничества обеспечивает качественную подготовку конкурентоспособных специалистов, способных эффективно работать в современных условиях здравоохранения. Интеграция образовательного процесса с практической деятельностью медицинских учреждений создает прочную основу для профессионального роста и развития студентов.

Список использованных источников:

1. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального образования: учебник для академического бакалавриата / Э. Ф. Зеер. – 2-е изд., перераб, и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 034 с.
2. Коджаспирова, Г. М. Педагогика: учебник для среднего профессионального образования / Г. М. Коджаспирова. – 4-е изд., перераб, и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2022. – 719 с.

3. Орлов, А. А. Наставничество в современном образовании: теория и практика: монография / А. А. Орлов, М. И. Рожков. – Москва: Прометей, 2020. – 214 с.
4. Шамова, Т. И. Управление образовательными системами: учебное пособие для вузов / Т. И. Шамова, Т. М. Давыденко, Г. Н. Шибанова. – 5-е изд., стер. – Москва: Издательство Юрайт, 2023. – 384 с.
6. WorldSkills Russia: официальный сайт [Электронный ресурс]. – URL: <https://worldskills.ru> (дата обращения: 11.10.2025).

**Роль педагога-наставника в развитии проектной деятельности студентов медицинского колледжа в процессе изучения дисциплины
«Анатомия и физиология человека»**

*Шалина А.В.
ГБПОУ «СМК им. Н.Ляпиной»
Филиал «НМК»*

Современное образование предъявляет высокие требования к подготовке специалистов среднего медицинского звена. Большое значение приобретает не только освоение теоретических знаний, но и формирование практических навыков, развитие творческой активности, исследовательских компетенций и способности к самообучению. В связи с этим возрастает роль педагога-наставника, который выступает не просто как транслятор знаний, а как организатор образовательного процесса, создающий условия для активной познавательной деятельности студентов и их профессионального роста.

В ГБПОУ «СМК им. Н. Ляпиной» Филиале «НМК» работа педагогов-наставников направлена на формирование полноценной, всесторонне развитой личности будущего медицинского работника, готового к эффективной профессиональной деятельности в условиях быстро меняющегося мира. Одним из ключевых направлений этой работы является активное вовлечение студентов в проектную деятельность, особенно при изучении фундаментальной дисциплины «Анатомия и физиология человека».

Наставничество в образовании — это форма педагогической деятельности, направленная на поддержку и развитие обучающегося, оказание помощи в его профессиональном становлении, адаптации к образовательной среде, формировании ценностных ориентаций и развитии личностных качеств. Педагог-наставник выступает в роли старшего коллеги, консультанта, помощника и проводника в мир профессиональных знаний и навыков.

В современной педагогике наставничество рассматривается как эффективный инструмент повышения качества образования, стимулирования творческой активности студентов и формирования у них мотивации к саморазвитию и профессиональному росту.

Проектная деятельность — это метод обучения, основанный на самостоятельном планировании и реализации студентами определенной задачи или проекта,

направленного на достижение конкретного результата. Этот метод позволяет студентам активно участвовать в процессе обучения, развивать критическое мышление, умение работать в команде, принимать решения и нести ответственность за результат своей работы.

Педагог-наставник играет ключевую роль в организации проектной деятельности студентов при изучении дисциплины «Анатомия и физиология человека». Его задача - создать условия для развития у студентов интереса к дисциплине, стимулировать их творческую активность, мотивировать к самостоятельной работе и оказать необходимую поддержку в процессе выполнения проектов.

Педагог-наставник выполняет следующие функции:

- Мотивационная: стимулирует интерес студентов к изучению дисциплины, демонстрирует значимость знаний по анатомии и физиологии для будущей профессиональной деятельности, создает положительную эмоциональную атмосферу в процессе обучения.

- Организационная: разрабатывает тематику проектов, формулирует цели и задачи, определяет этапы выполнения проектов, устанавливает сроки, предоставляет студентам необходимые ресурсы и материалы.

- Консультативная: оказывает студентам консультационную помощь на всех этапах выполнения проектов, помогает в выборе темы, формулировании цели и задач, поиске и анализе информации, оформлении результатов.

- Координационная: координирует работу студентов в группах, помогает в разрешении конфликтных ситуаций, обеспечивает эффективное взаимодействие между членами команды.

- Оценочная: оценивает результаты выполнения проектов, анализирует достижения и недостатки, дает рекомендации по улучшению работы.

Проектная деятельность, организованная педагогом-наставником, позволяет студентам проявить себя в различных формах:

- Составление кроссвордов: Этот вид работы не только закрепляет знания по темам и разделам дисциплины, но и является инструментом самореализации студента. Педагог-наставник направляет процесс, помогает студентам выделить ключевые понятия и сформулировать интересные и корректные вопросы.

- Выступления с докладами, рефератами и презентациями: под руководством педагога-наставника студенты учатся анализировать информацию, структурировать её и представлять аудитории. Это способствует развитию мышления, творческого подхода, коммуникативных навыков и формированию личности будущего специалиста.

- Решение ситуационных задач: Педагог-наставник разрабатывает и предлагает студентам задачи, моделирующие реальные ситуации из сестринской практики. Этот вид работы обеспечивает межпредметные связи, стимулирует критическое мышление и помогает подготовиться к будущей профессиональной деятельности.

- Подготовка наглядных пособий: Педагог-наставник инициирует и поддерживает проекты по созданию наглядных пособий, которые позволяют студентам

проявить творческий подход, развить мышление и навыки поиска необходимой информации.

– Самостоятельная работа: Педагог-наставник направляет самостоятельную работу студентов, обеспечивая познавательную активность, развитие личностных качеств и формирование умения осмысленно и самостоятельно работать с учебным материалом и научной информацией.

– Научно-исследовательская работа: Педагог-наставник вовлекает студентов в научно-исследовательскую работу, стимулируя их участие в конференциях различного уровня, выполнение курсовых и выпускных квалификационных работ. Под его руководством формируются исследовательские компетенции, необходимые для профессиональной мобильности и конкурентоспособности.

В Филиале «НМК» ежегодно проводится конкурс наглядных пособий «Творчество в анатомии». Этот конкурс, организованный при активном участии педагогов-наставников, даёт студентам возможность раскрыть свои творческие способности и сформировать познавательный интерес к дисциплине. Выбор темы творческого проекта, ориентированный на практическую направленность и создание полезных наглядных пособий, мотивирует студентов и способствует совершенствованию их проектных умений.

Таким образом, педагог-наставник играет ключевую роль в формировании современного образовательного пространства, где творчество является неотъемлемым условием успешной самореализации личности. Под его руководством активизация самостоятельной творческой работы студентов в процессе освоения дисциплины «Анатомия и физиология человека» способствует расширению и закреплению учебного материала, приобретению новых профессиональных знаний, развитию креативности и интерактивности, формированию практических навыков, общих и профессиональных компетенций, и, в конечном итоге, повышению качества подготовки специалистов среднего медицинского звена.

Роль педагога-наставника в развитии проектной деятельности студентов медицинского колледжа, особенно при изучении такой сложной и фундаментальной дисциплины, как "Анатомия и физиология человека", трудно переоценить. Педагог-наставник является ключевой фигурой в создании образовательной среды, способствующей развитию творческой активности, исследовательских компетенций и профессиональному росту студентов.

В Филиале «НМК» накоплен значительный опыт в организации проектной деятельности студентов под руководством педагогов-наставников. Дальнейшее развитие этого направления деятельности позволит повысить качество подготовки специалистов среднего медицинского звена, способных эффективно решать задачи, стоящие перед современной системой здравоохранения.

Список использованных источников:

1. *Вахтина, Е. А.* Учебно-исследовательская компетентность студента как основа профессиональной компетентности будущего специалиста // *Успехи современного естествознания.* – 2023. – № 3. – С. 135-137. – URL: <http://natural-sciences.ru/ru/article/view?id=31467> (дата обращения: 14.11.2025).

2. Дьюи, Дж. Моя педагогическая кредо = J. Dewey. My Pedagogic Creed / Дж. Дьюи. URL: http://www.страдис.рф/publ/rekomenduemye/j_dewey_my_pedagogic_creed/2-1-0-136 (дата обращения: 14.11.2025).
3. Мандель, Б. Р. Основы проектной деятельности: учебное пособие для обучающихся в системе СПО. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2021. – 239 с.
4. Михельсон, М. И. Большой толково-фразеологический словарь русского языка [Электронный ресурс]: создан на основе 3-х томного издания / М. И. Михельсон. – Москва: Си ЭТС: Бука, 2022.

Использование методов интерактивного обучения для повышения качества знаний на занятиях химии

Шкилева Е. Ф.

ГБПОУ НО «Нижегородский медицинский колледж»

Из многообразия современных методов обучения, как ведущие были выбраны интерактивные. Мое мнение состоит в том, что данные методы, как никакие другие, способствует формированию практически всех ключевых компетенций у учащихся. Доминирование интерактивных методов в обучении не означает полное исключение иных, оно предполагает лишь их преобладание.

Слово “интерактив” образовано от слова “interact” (англ.), где “inter” – взаимный, “act” – действовать. “Интерактивность” означает способность взаимодействовать или находиться в режиме диалога. Следовательно, интерактивное обучение – это, прежде всего, диалоговое обучение. Диалог возможен и при традиционных методах обучения, но лишь на линиях “преподаватель – учащийся” или “преподаватель – группа учащихся (аудитория)”. При интерактивном обучении диалог строится также на линиях “ учащийся – учащийся” (работа в парах), “ учащийся – группа учащихся” (работа в группах), “ учащийся - аудитория” или “группа учащихся – аудитория” (презентация работы в группах), “учащийся – компьютер” и так далее.

Интерактивное обучение — это специальная форма организации познавательной деятельности, когда учебный процесс протекает таким образом, что практически все учащиеся оказываются вовлеченными в процесс познания, они имеют возможность понимать и рефлексировать по поводу того, что они знают и думают. Совместная деятельность учащихся в процессе познания, освоения учебного материала означает, что каждый вносит свой индивидуальный вклад, идет обмен знаниями, идеями, способами деятельности. Происходит это в атмосфере доброжелательности и взаимной поддержки, что позволяет учащимся не только получать новое знание, но и развивать свои коммуникативные умения: умение выслушивать мнение другого, взвешивать и оценивать различные точки зрения, участвовать в дискуссии, вырабатывать совместное решение. Значительны и воспитательные возможности интерактивных форм работы. Они способствуют установлению эмоциональных контактов между учащимися, приучают работать в команде, снимают нервную

нагрузку школьников, помогая испытать чувство защищенности, взаимопонимания и собственной успешности.

Интерактивное обучение требует использования специальных форм организации познавательной деятельности и ставит вполне конкретные и прогнозируемые цели, например, создание комфортных условий обучения и включенность учащихся в учебное взаимодействие, что делает продуктивным сам процесс обучения.

По сравнению с традиционным обучением в интерактивном обучении меняется взаимодействие педагога и учащихся: активность педагога уступает место активности учащихся, а задачей педагога становится создание условий для инициативы.

Актуальность данной работы, на мой взгляд, вытекает из:

1. Основных идей образовательного стандарта:

- научить учиться;
- научить создавать комфорт для себя и окружающих;
- научить общаться;
- научить пользоваться информацией.

2. Современного направления в сфере образования:

- Создать условия для более осознанного и качественного самоопределения учащихся.
- Адаптировать систему образования к рынку труда.
- Решение этих задач разрешается мною через интерактивную технологию обучения.

Передо мной встали задачи: как удержать интерес учащихся, как повысить качество знаний? Тогда я стала изучать инновационные технологии, затем опробовать в своей работе. И тогда я поняла, что среди учащихся интерактивные методы обучения на уроках химии в учебном процессе являются наиболее востребованными. Ученики активно стали мне помогать при подготовке презентаций, выпускали бюллетени к каждому уроку. На уроках стали активнее, появился интерес к предмету. Вот тогда я оценила ценность интерактивных методик, которые позволяют практиковать и отрабатывать умения, навыки, новые компетенции.

Примеры изучения тем курса химии

Тема «Органическая химия. Названия органических соединений»

Предлагаю назвать вещества по международной номенклатуре ИЮПАК:

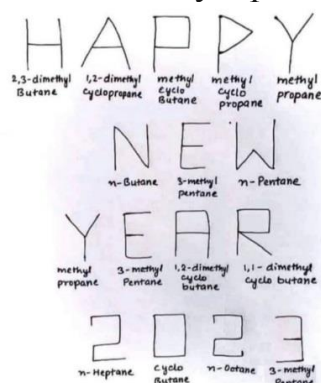


Рисунок 1. Названия органических соединений

Данное задание обычно выдается в преддверии Новогодних праздников и вызывает у учащихся бурю эмоций.

Метод «Поиск информации» Для групп разрабатываю вопросы, ответы на которые можно найти в учебниках, раздаточном материале. Определяю время, на протяжении которого нужно проанализировать информацию и найти ответы на вопросы.

Например, в теме «Спирты»

Предлагается найти отрывок, имеющий отношение к данной теме в произведении Ильфа и Петрова «Золотой теленок»: Остап Бендер предлагает американцам, страдающим от сухого закона, купить за 200 рублей рецепт самогона.

«Сейчас же вам продиктую, то есть сейчас же по получении денег. Какой угодно: картофельный, пшеничный, абрикосовый, ячменный, из тутовых ягод, из гречневой каши. Даже из обыкновенной табуретки можно гнать самогон. Некоторые любят табуретовку. А то можно простую кишмишовку или сливянку. Одним словом — любой из полутора ста самогонов, рецепты которых мне известны.»

Далее учащимся предлагается написать уравнения реакций и ответить на занимательные вопросы.

Темы: «Белки», «Жиры», «Углеводы».

Для установления уровня знаний по данным темам провожу коллективную «мозговую атаку». Предлагаю учащимся перечислить все, что они знают об этих веществах. Затем учащиеся формулируют вопросы, на которые они хотели бы получить ответы на уроке. Потом сообщается цель урока (цель формируется совместно с учащимися). Далее предлагается решить творческую задачу, например: на футбольных и хоккейных матчах можно слышать возглас: «Судью на мыло!» Что предлагают сделать с судьей кровожадные болельщики? (Пишем на доске уравнение реакции) Сколько килограмм мыла можно сварить из 5 кг соответствующего вещества? (Решаем задачу на доске).

Тема: «Растворы»

В конце занятия, например можно предложить решение задач не только на русском, но и на английском языке: There is 2 grams of soda in 50 grams of solution. What is the mass fraction of ash in solution?

Также можно использовать химическую терминологию на латинском языке. (Это можно делать практически на каждом уроке химии)

На внеаудиторных занятиях можно проводить занимательные опыты. Например, получение “молока”, “крови”, “золота”, окраска хлеба.

Использование интерактивных методик способствует развитию у учащихся навыков и умений ориентации в современном информационном пространстве, формирует и развивает атмосферу творческого содружества учеников и учителей; формирует у учащихся желание пробовать себя в различных проектах и конкурсах; повышает познавательную мотивацию, формирует у учащихся отношение к компьютеру как инструменту познавательной деятельности. Воспитательные возможности

также значительны: установление эмоциональных контактов между учащимися, учит работать в команде, снимают нервную нагрузку учащихся.

Интерактивные формы и приемы можно применять на всех этапах урока, многие из них универсальны, хорошо подходят для изучения материала по многим предметам. Применение интерактивных форм обучения позволяет учащимся приобретать знания, которые не достигаются при традиционных методах обучения, они сами делают свой выбор, проявляют инициативу. Интерактивные технологии создают комфортные условия обучения, за которые каждый учащийся ощущает свою успеваемость и интеллектуальную возможность, что и делает продуктивным сам процесс обучения. Практически все учащиеся оказываются вовлеченными в процесс познания.

Общеизвестно, что средний процент усвоения учебного материала следующий: урок-лекция – 5%; при использовании элементов самостоятельного чтения – 10%; наглядных и аудиоматериалов – 20%; аудиовизуальных материалов – 30-40%; работа в дискуссионных группах – 50%; практика через действие – 75%; использования мультимедийных технологий – 80-85%; метод обучения других – 90% . Поэтому, чтобы максимально повысить качество знаний учеников, максимально их заинтересовать и увеличить их личностные компетенции, я соединяю интерактивное обучение с использованием аудиовизуальных и мультимедийных средств.

Использование интерактивных методов позволяет мне реализовать педагогические принципы активности и наглядности, систематичности и последовательности, постепенности, доступности и индивидуализации, учета возрастных и индивидуальных особенностей учащихся, активного обучения.

Список использованных источников:

1. Дьяченко В.К. Сотрудничество в обучении. - М., 2021
2. Заир-Бек С. Технология развития критического мышления посредством чтения и письма // Библиотека школы. - 2021.- №12
3. Кларин М.В. Инновации в мировой педагогике: Обучение на основе исследования, игры и дискуссии. (Анализ зарубежного опыта), 2023
4. Кларин М.В. Интерактивное обучение – инструмент освоения нового опыта // Педагогика.2022. №7
5. Суворова Н. Интерактивное обучение // Учитель. – 2021. – №1.
6. Чайкова Е.С., Ахлебинин А.К. "Использование интерактивных обучающих заданий на уроках химии"- М.,2024
7. Суворова Н. Интерактивное обучение // Учитель. – 2021. – №1.

Раздел III «Наставничество в студенческой среде»

Способы развития педагогического наставничества в воспитательной системе

*Жукова Е. Г.
ОГБПОУ «Карсунский медицинский
техникум имени В.В. Тихомирова»*

В числе эффективных способов повышения качества образования, немаловажное место отводится развитию педагогического наставничества.

Наставничество возникло в связи с потребностями общества в инструментах воспитания растущего человека и подразумевало процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества, способ взаимоотношений между педагогом и обучающимся. Оно было присуще всем формам обучения и системам образования. Для опытного педагога наставничество является сегодня эффективным способом повышения своей собственной квалификации, освоения инновационного содержания деятельности и выхода на новый, более высокий уровень профессиональной компетенции [4, стр.21].

«Наставники — это люди, которые посредством своих действий и своей работы помогают другим людям реализовывать свой потенциал» [1, стр. 24]. Поэтому, наставничество необходимо рассматривать как целенаправленный, педагогически организованный процесс в работе с молодежью и как эффективную форму социально-педагогической деятельности, в которой реализуется личностно-индивидуальный подход [2,стр.14], способствующий их творческой и профессиональной реализации.

Актуальность внедрения наставничества в воспитательный процесс несомненна, особенно в области социального формирования обучающихся, связанной с их адаптацией к условиям жизни. Это показывает и статистика правонарушений среди подростков, попавших в трудную жизненную ситуацию.

Элементы наставничества присутствуют в разных сферах жизни, на любых ее этапах, где взрослые взаимодействуют с подростками, а также успевающие обучающиеся взаимодействуют с отстающими. Такое взаимодействие характеризуется своеобразными психологическими механизмами «подражания» и «социального взросления», преемственностью в различных объединениях.

Организация шефства успевающих над отстающими – это также работа студенческого самоуправления на уровне группы. В результате шефской деятельности у ребят формируются навыки самоорганизации, воспитывается требовательность к себе, они получают опыт социальной активности и возможность самореализации в новом для себя деле. Особая роль в организации шефства отводится педагогу-наставнику. Как куратор шефов, он помогает обучающимся выстроить работу с учетом индивидуальных особенностей подшефных. Координирует работу и оказывает активную помощь в реализации поставленных задач шефской деятельности [4, стр.12]. Наставничество в процессе шефской работы рассматривается как социально

значимая деятельность обучающихся, способствующая формированию активной социально-нравственной позиции, ответственного отношения к жизни.

Важно отметить взаимосвязь наставничества, с основами традиционного воспитания, которое создается в результате совместной деятельности и предполагает выход за пределы коммуникации с обучающимися на социокультурное взаимодействие поколений. Иначе говоря, обучающийся - не только объект обучения и воспитания, а непосредственный участник, оказывающий воздействие на процесс обмена опытом и знаниями [3, стр. 69].

Наставничество базируется не просто на передаче опыта и разовой помощи, необходимо постоянно взаимодействовать с обучающимся, принимая участие в его жизни с целью раскрытия его интеллектуального и творческого потенциала.

Педагог-наставник поддерживает инициативу обучающегося в нужном направлении и обеспечивает приоритет его деятельности по отношению к собственной.

На передний план выходит цель индивидуальной или коллективной деятельности обучающихся, критерии, по которым педагог оценивает подопечного, определены заранее и разделяются обучающимися. И в этом обучающемся максимально помогут отношения с педагогом-наставником, построенные на взаимном интересе и ценностно-ориентированной ситуации обоих субъектов педагогического взаимодействия.

Данный подход дает возможность четко определить цели совместной работы над образовавшимися проблемами, предложить пути решения стоящих перед обучающимися задач.

Особое значение приобретает наставничество обучающийся на муниципальном уровне через волонтерское движение. Современная социально-значимая деятельность подростков-волонтеров сегодня признана как «тренд современного наставничества в России» [5, стр. 87]. Наставничество как вид волонтерской (добровольческой) деятельности заключается в том, что это эффективный способ решать сложные проблемы отдельного человека, общества и окружающей среды [4, стр. 5]. Волонтеры демонстрируют примеры здорового и позитивного жизненного стиля, активной жизненной позиции. Большое значение имеет сопровождение и координация деятельности подростков-волонтеров со стороны педагогов. Педагоги не только создают необходимые условия для развития подростковой добровольческой деятельности, но и сами активно участвуют во всех «волонтерских начинаниях», являясь для них примером, образцом.

Оказывая помощь, наставники-волонтеры становятся более уверенными в себе, повышая свою самооценку, приобретают новые навыки. Закладывают новые социальные отношения. Кроме того, это дает возможность заложить в свой образ жизни ценности и привычки, которые необходимы человеку, чтобы вести здоровую, насыщенную, продуктивную жизнь.

К показателям оценки эффективности работы педагога - наставника можно отнести:

- повышение уровня успеваемости обучающегося;

- отсутствие ситуаций, приводящих к конфликтам;
- повышение социальной активности;
- улучшение качества знаний подопечного.

Достичь желаемого результата возможно лишь в случае совпадения особенностей развития личности обучающегося с ее внутренними побуждениями. В воспитательной работе наставнику важно уметь привести внешнее воздействие в соответствие с особенностями личности.

Подводя итог, можно отметить, что при грамотном подходе к наставничеству будут и максимально положительные результаты, достигнуто эмоциональное и духовное оздоровление обучающихся; несомненный профессиональный рост, как подопечного, так и наставника. Система наставничества способствует разработке и внедрению новых эффективных форм и средств социального воспитания.

Важно отметить, что наставничество — это универсальная форма социального партнерства она может использоваться на любом этапе жизни человека. Чем грамотнее этот процесс будет включен в воспитательную деятельность, тем результативней будет происходить адаптация к любой другой форме социального партнерства.

Таким образом, можно утверждать, что развитие различных способов наставничества как педагогического явления сегодня объективно необходимо в современном образовании, востребовано педагогами. Современный педагог заинтересован в освоении новых форматов педагогического наставничества. Происходит обогащение таких форм наставничества, как тьюторство, коллективное взаимодействие успевающих и отстающих обучающихся, волонтерство и добровольчество.

Список использованных источников:

1. Ковалева Н.В. Деткова И.В., Леонтьева А.В. и др. Наставничество как процесс сопровождения детей и подростков «группы риска»: сборник научно-методических материалов / Под редакцией Е.Н. Панченко. — М.: Майкоп, 2006.
2. Ковалева Т.М. Оформление новой профессии тьютора в российском образовании [Электронный ресурс].
URL:https://vo.hse.ru/data/2013/10/21/1279392860/VO2_11%20Kovaleva.pdf
3. Минина Е.В., Чехомова О.С. «Наставничество как индивидуальная форма работы социального педагога с несовершеннолетними правонарушителями»/ «Использование психолого-педагогического наследия А.С. Макаренко в работе современного социального педагога» Труды первых студенческих педагогических чтений в РГППУ. Екатеринбург, 3 марта 2004 г.
4. Методические рекомендации для организации работы наставника [Электронный ресурс] // ГБОУ СПО Армавирский медицинский колледж. Режим доступа: <http://www.mkarm.ru/> (дата обращения: 09.02.2021)
5. «Основы социального наставничества»: практическое пособие / под общей редакцией Коневой Е. В. — д.пс.н., доцента кафедры общей психологии Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова – Ярославль, 2014 г. — 127 с.

Организация наставничества в студенческих парах

*Кузнецова А.С.,
ФГБ ПОУ «УФК» Минздрава России*

Непрерывное усовершенствование системы среднего профессионального образования и требования учреждений здравоохранения в подготовке квалифицированных специалистов среднего медицинского звена стимулируют всех участников образовательного процесса к внедрению различных форм взаимодействия. В условиях быстро меняющихся требований, профессиональная подготовка нуждается в новых подходах, позволяющих эффективно сочетать теоретическое обучение с практической деятельностью, формировать умения и навыки, а также развивать профессиональные компетенции. На сегодняшний день актуальной формой взаимодействия между всеми участниками образовательного процесса является наставничество. В рамках СПО наставничество осуществляется по нескольким формам: «Педагог-педагог», «Педагог-студент», «Работодатель-студент» и «Студент-студент». В данной статье рассмотрена и изучена форма «Студент-студент», где наставничество организовано в пределах учебной группы, а участниками являются обучающиеся.

Наставничество – эффективный инструмент в повышении качества подготовки специалистов и в студенческой среде рассматривается как инструмент передачи опыта, знаний и ценностей от одних учащихся к другим.

Цель исследования: систематизировать сведения, полученные в ходе исследования, выявить проблемы в области наставничества среди студенческих групп и разработать практические рекомендации по внедрению модели наставничества «Студент-студент» в процесс образования.

В ходе исследования были использованы методы разработки опросного листа, проведения онлайн-опроса и оценки полученных результатов. Исследование проводилось на базе ФГБ ПОУ «УФК» Минздрава России с помощью онлайн-опроса, разработанного на платформе Яндекс Формы.

В исследовании приняли участие 54 студента отделений «Лабораторная диагностика», «Лечебное дело» и «Сестринское дело». Из прошедших опрос всего 8 человек были мужского пола, а 46 – женского.

Преобладающее большинство студентов, прошедших опрос (68%), отметили, что в группах, где они обучаются, присутствуют студенты, имеющие какие-либо проблемы в обучении. Речь здесь не про академические задолженности, а про усвоение нового материала, умение применять полученные знания, про трудности в освоении профессиональных компетенций при прохождении производственных и учебных практик. Еще 19% респондентов затруднились с ответом, а всего 13% опрошенных указали на то, что в их группах отсутствуют студенты, имеющие трудности в обучении.

Анализ ответов респондентов на вопрос о наличии в учебных группах студентов, которые помогают тем, кто испытывает трудности в обучении (наставники), показал, что в большинстве случаев в студенческих коллективах присутствует взаимовыручка, и находятся те, кто помогает слабым и неуспевающим и таких 76% опрошенных студентов. Затруднились ответить 18%, а 6% опрошенных ответили, что в их группах нет студентов, оказывающих помощь неуспевающим одногруппникам.

Каждый студент, независимо, отличник он или уверенный троечник, хоть раз, но сталкивался с различными трудностями в процессе обучения. Очень важно понимать, что все трудности носят временный характер и не бывает безвыходных ситуаций. Главное в таких случаях не бояться просить помощи у окружающих. Проанализировав ответы респондентов на 5 вопрос, установлено, что большинство студентов, столкнувшись с трудностями в учебе, ищут помощи у всей группы, надеясь, что кто-нибудь точно поможет и таких 23 человека. По 14 учащихся ответили, что обращаются за помощью к конкретному одногруппнику или к преподавателю, ведущему ту дисциплину, материал которой вызвал сложности. Меньшинство опрошенных (3 человека) при возникновении сложностей в учебе обращаются за помощью к своему классному руководителю. Ответы на 5 вопрос предложенного онлайн-опроса в процентах представлены на рисунке 1.

Рису-
Процентное
ношение по-
ных ответов
прос



нок 1.
соот-
лучен-
на 5 во-

Среди всех опрошенных 14,8% студентов отмечают, что в их группах четко прослеживается наставническая форма взаимодействия исходя из того, что если в обучении возникают трудности, то в группах чаще всего оказывается индивидуальная помощь в формате «Студент-студент». Однако большинство респондентов не располагают индивидуальной помощью, а предпочитают решать проблемы внутри малых групп (37%) или в рамках всей группы (46,3%).

Абсолютное большинство опрошенных (57,4%) понимают, как важна взаимопомощь и поддержка внутри студенческого коллектива и оказывают своим одногруппникам посильную помощь в рамках образовательного процесса. Такие студенты четко и полно понимают, что в ситуациях, где оказывают помощь и поддержку, они являются наставниками для тех, кто в этой помощи нуждается. Часть студентов

(16,7%) на вопрос о том, принимают ли они самостоятельное участие в наставнической деятельности, ответили отрицательно. Предполагается, что это именно та часть учащихся, нуждающаяся в сторонней помощи при освоении знаний, навыков и умения. Среди всех респондентов эта группа самая немногочисленная. Еще одна часть опрошенных (25,9%) затрудняются ответить о своей роли в вопросах наставничества в своей учебной группе.

Заключительным вопросом в онлайн-опроснике был выбор направлений, где учащиеся чаще всего обращались за помощью. Можно было выбрать несколько вариантов из предложенных, и результаты представлены на рисунке 2.



Рисунок 2. Характер помощи в студенческой среде

Исходя из данных рисунка видно, что чаще всего студенты нуждаются в помощи с подготовкой к экзаменам и зачетам, в помощи с изучением конкретных дисциплин, в прохождении тестирования, в отработке практических алгоритмов, а также психологическая поддержка. Меньше всего учащимся необходима помощь в прохождении учебных и производственных практик, но это в большей степени связано с тем, что во время прохождения практик, студенты в малых группах взаимодействуют непосредственно с формой наставничества «Работодатель-студент», где студенты демонстрируют уже освоенные умения и навыки, отрабатывая профессиональные компетенции на рабочих местах.

Таким образом, разработанный опрос показал, что в студенческой среде отдельных учебных групп Ульяновского фармацевтического колледжа вопросы наставничества являются наиболее значимыми для успешного освоения учебной программы и развития профессиональных компетенций. Сталкиваясь с трудностями, студенты спешат решить их, используя различные источники помощи. Подав-

ляющее большинство студентов отметили, что в их учебных группах успешно реализуется программа наставничества. Среди форм поддержки были выделены:

- помощь учебной группы;
- помощь преподавателей;
- индивидуальная помощь одногруппника;
- помощь классного руководителя.

Чаще всего студенты обращаются за помощью в подготовке к экзаменам и зачетам, в изучении отдельных дисциплин и в прохождении тестирования.

Большинство учащихся предлагают и оказывают посильную помощь, другими словами, активно участвуют в роли наставников для более слабых и неуспевающих студентов.

Данные опроса помогли выявить осведомленность и высокую вовлеченность учащихся в вопросы наставничества, широкий спектр запрашиваемых видов помощи, разнообразие получаемых форм поддержки и, что очень важно, готовность студентов обращаться за помощью и оказывать ее. Ответы на опрос способствовали «подсветить» и проблемные зоны в вопросах наставничества, например, среди опрошенных оказались и те, кто не готов оказывать помощь своим одногруппникам, обнаружены отдельные случаи отсутствия наставничества в учебных группах. Для преодоления указанных трудностей необходимы дополнительные исследования и разработка эффективных способов стимулирования участников системы наставничества в студенческой среде.

Наставничество является значимым и эффективным инструментом в системе образования в учреждениях СПО. Использование формы взаимодействия «Студент-студент» позволит некоторым учащимся осваивать учебную программу быстрее и качественнее, чем, если бы они это делали самостоятельно.

В целом, внедрение программы наставничества в студенческой среде будет способствовать повышению качества подготовки будущих специалистов среднего медицинского звена, повышению уровня их профессионализма, а следовательно, их конкурентоспособности на рынке труда, что является ключевой целью в процессе обучения на уровне среднего профессионального образования.

Список использованных источников:

1. Башарина О.В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования // Инновационное развитие профессионального образования, 2018. № 3. С. 18–26.

2. Дрозд И.И. Эффективное наставничество в СПО // Образовательная социальная сеть, 2025.

3. Иоха Н.С. Наставничество в системе среднего профессионального образования // Образование и воспитание, 2024. 2 Newton. № 3.1(49.1). С. 29–31.

4. Кузнецова О.В. Наставничество в профессиональном колледже как инструмент повышения качества подготовки выпускников // Информационно-образовательный портал, 2023.

5. Методические рекомендации по организации наставничества в образовательных организациях СПО (утв. Минпросвещения РФ, 2024).

6. Приказ Минпросвещения России № 464 от 14.07.2023 «Об утверждении ФГОС СПО по специальностям».

**Студенческое наставничество как фактор,
влияющий на качество образования**

*Латыпова Л. А.
ГАПОУ Казанский медицинский колледж*

Процесс профессионального становления студента неразрывно связан с педагогическим сопровождением, направленным на поддержку, развитие и формирование необходимых качеств будущего специалиста. Современный образовательный процесс требует особого подхода к обучению, поскольку студенты сталкиваются с множеством трудностей, связанных с адаптацией к новым условиям учебы, формированием профессиональной компетенции и самоопределением в выбранной профессии.

Современная образовательная система постоянно развивается и адаптируется к новым условиям. Одним из эффективных методов повышения качества образования является *наставничество*. Оно представляет собой процесс передачи опыта и знаний от опытных студентов или преподавателей молодым студентам, помогая последним быстрее адаптироваться к учебной среде и достигать лучших результатов.

Студенческая жизнь наполнена множеством новых впечатлений, открытий и испытаний. Каждый студент сталкивается с проблемами адаптации к учебному процессу, налаживания контактов с одногруппниками и преподавателями, выбора направления профессиональной деятельности. Именно здесь особую роль играет наставничество – система поддержки молодых студентов опытными старшекурсниками, аспирантами или выпускниками вузов, направленная на передачу опыта, развитие профессиональных компетенций и формирование успешной социальной среды.

Наставничество - представляет собой добровольное сотрудничество старшего студента (наставника) и младшего (стажёра). Это главный процесс передачи знаний, развития практических навыков и формирования важных социальных качеств, необходимых молодому человеку для успешного завершения учёбы и дальнейшей карьеры, это форма поддержки молодых студентов, основанная на взаимовыгодном сотрудничестве между старшими и младшими студентами. Старшие студенты выступают в роли наставников, передавая своим подопечным знания, опыт и советы по успешной учебе и адаптации в университете.

Система наставничества имеет ряд преимуществ перед традиционными формами учебного процесса:

- Индивидуализация подхода. У каждого студента есть уникальная ситуация, личные трудности и проблемы, которые требуют индивидуального решения. Наставники помогают молодым студентам справляться именно с этими индивидуальными трудностями.

- Практическое применение теории. Теоретический материал, полученный на лекциях и семинарах, часто сложно применить на практике самостоятельно. Опыт наставников позволяет наглядно увидеть применение теоретического материала в реальных условиях.

- Формирование уверенности в себе. Поддержка наставника помогает преодолеть страх перед экзаменами, публичными выступлениями, написанием научных работ и другими профессиональными задачами.

- Создание благоприятной социальной среды. Благодаря взаимодействию с наставником студенты учатся выстраивать конструктивные отношения с окружающими людьми, решать конфликты мирным путём и поддерживать друг друга в сложных ситуациях.

Основные цели наставничества включают:

адаптация новых студентов к учебной студенческой профессиональной среде,
повышение мотивации к обучению,
развитие социальных навыков и умения работать в команде,
передача опыта успешного прохождения учебных курсов и сдачи экзаменов.

Задачи наставника заключаются в следующем:

оказывать помощь в освоении учебного материала,
поддерживать психологически и эмоционально,
помогать решать организационные вопросы,
стимулировать интерес к научной и общественной деятельности.

Формы реализации наставничества. Существует несколько форм организации наставничества в СПО:

индивидуальное наставничество – один опытный студент берет шефство над одним или несколькими новичками. Такая форма позволяет установить доверительные отношения и эффективно решить индивидуальные проблемы каждого студента.

Групповое наставничество - опытный студент или преподаватель работает с группой новичков одновременно. Это способствует развитию коллективизма и командной работы среди студентов.

Клубное наставничество - создаются клубы по интересам, где опытные студенты проводят встречи, семинары и мастер-классы для начинающих. Эта форма помогает развивать профессиональные компетенции и личные связи внутри группы.

Преимущества наставничества.

Для студентов-наставников участие в программе приносит следующие преимущества:

развитие лидерских качеств,
улучшение коммуникативных навыков,
повышение самооценки и уверенности в себе.

Как стать успешным наставником?

Для того чтобы эффективно помогать своим подопечным, наставнику важно обладать рядом личностных качеств и профессиональных навыков:

эмпатия и способность слушать;
способность ясно выражать мысли и идеи;

ответственность и дисциплинированность;
стремление постоянно развиваться профессионально.
готовность передавать накопленный опыт другим людям.

За исключением, важным аспектом является регулярное самообразование и участие в тренингах, курсах повышения квалификации, конференциях и форумах, посвящённых вопросам наставничества.

Следовательно, *наставничество* становится важной частью образовательного процесса современного вуза. Оно помогает создать условия для эффективной социализации студентов, развить необходимые профессиональные качества и повысить конкурентоспособность будущих специалистов на рынке труда. Эффективная организация системы наставничества требует активного участия всех заинтересованных сторон – администрации вуза, преподавателей, самих студентов и представителей работодателей.

Наставничество способно сделать учебный процесс увлекательным, интересным и полезным, способствуя формированию гармоничной и продуктивной образовательной среды. В жизни наставничества играет важную роль в развитии современного образования. Оно способствует повышению эффективности образовательного процесса, улучшению успеваемости студентов и формированию позитивной атмосферы в учебном заведении. Для достижения наилучших результатов важно правильно организовать систему наставничества, учитывая потребности и возможности всех участников процесса.

Список использованных источников:

1. Башарина, О. В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования / О. В. Башарина // Инновационное развитие профессионального образования. — 2018. — № 3 (19). — С. 18–25.
2. Долгушева, А. Н. Наставничество как педагогический феномен: история и современность / А. Н. Долгушева // Вестник ОмГУ. — 2013. — № 4. — С. 264–268.
3. Еникеева, Г. С. Наставничество как инструмент синхронизации системы подготовки кадров в СПО и кадровых потребностей экономики региона / Г. С. Еникеева, Т. М. Соболева // Академический вестник. Вестник СПб АППО. — 2022. — №2. — С.52–55.
4. Журавлёва, Н. Н. Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования / Н. Н. Журавлёва, И. А. Талышинская // Вестник педагогических инноваций. — 2022. — №2. — С.14–22.
5. Златин, Н. А. Форма наставничества «студент-ученик» / Н. А. Златин, А. К. Бесстрашнова // Академический вестник. Вестник СПб АППО. — 2022. — №2. — С.35–38.
6. Петряков, П. А. Студенческое наставничество как эффективная форма сопровождения учащихся психолого-педагогических классов в условиях развивающей среды вуза / П. А. Петряков, М. Н. Певзнер, К. А. Тимофеев // Мир науки. Педагогика и психология. — 2024. — Т. 12. — № 4.

Из опыта организации наставничества студентов

Шабай С. А.,

ГАПОУ РБ «Бирский медико-фармацевтический колледж»

Сегодня качество образования зависит в первую очередь от того, насколько эффективно работает образовательная организация. Сфера образования постоянно развивается, меняется содержание педагогической деятельности, предъявляются новые требования к студентам и педагогам. Изменения в образовательных стандартах приводят к появлению новых компетенций, которыми должны обладать обучающиеся для достижения целей образовательного процесса, своих собственных карьерных притязаний и планов.

В современных условиях системы образования особое значение приобретает тот факт, что первокурсник должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях учебной и практической деятельности, а родители и педагоги ожидают от него безупречной учебы и быстрой социальной адаптации.

Важнейшими средствами достижения социальной адаптации являются общеобразовательное, воспитательное, трудовое и профессиональное обучение. Каждый человек проходит процесс социальной адаптации в процессе своего индивидуального развития и профессионального развития. Другая сторона социальной адаптации - специально организованный образовательный процесс, способствующий включению подростка в социальные отношения. Для нас актуально второе понимание. Таким образом, под социальной адаптацией студента мы будем понимать нормы, позволяющие студенту приобрести осведомленность, необходимую для успешной социализации.

На производственной практике опытный коллега - наставник поможет студенту сформировать клиническое мышление, заложит первые навыки общения с пациентами и их родственниками, научит экстренно принимать решение, даст импульс к постоянному саморазвитию и самоорганизации.

Современные учреждения среднего профессионального образования (СПО) рассматривают наставничество как стратегический ресурс развития образования. Это связано с неуклонным возрастанием количества неблагополучных семей, отсутствием передачи положительного примера и жизненного опыта от старших к младшим и потерей связи поколений. В такой ситуации подростки и молодые люди стремятся самостоятельно адаптироваться к условиям современной жизни, стихийно нарушая социокультурные нормы и законы. Поэтому неудивительно, что наставничество стало рассматриваться как ключевая стратегия в воспитательной работе учреждения СПО.

Одним из инструментов воспитания СПО является наставничество. Тема наставничества с давних пор всегда была актуальной. Наставничество — это передача опыта и знаний, это способ развития личности, помощь и совет, это партнерство и поддержка, доверие и новые друзья. Я, как классный руководитель, являюсь наставником обучающихся в процессе нашей совместной деятельности. Мое направление наставничества - социокультурное, осуществляется во внеурочной дея-

тельности в целях развития общих компетенций обучающихся ФГОС СПО, а также выявление и развитие способностей к социально общественной деятельности.

В колледже работаем в соответствии с положениями Федерального закона от 31.07.2020 г. № 304-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», разработаны программы воспитания в профессиональных образовательных организациях среднего профессионального образования.

Цель воспитания — *это* те изменения в личности обучающихся, которые педагоги стремятся получить в процессе реализации своей воспитательной деятельности [1, с.1].

XXI век ознаменовался переходом в качественно иное состояние жизни. Так совпало, что на рубеже веков и тысячелетий человечество вступило в новую эру - информационную. На смену аграрной и индустриальной эпохе пришла «третья волна» - постиндустриальная, главными составляющими которой стали рыночная экономика, развитие открытых демократических обществ, повсеместное внедрение средств связи, Интернета и компьютерных технологий.

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве [1, с.1].

В колледже ежегодно создаются списки наставников и наставляемых, в последующем ведется кропотливая работа взаимопомощи по разным направлениям. Я являюсь куратором внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации в форме наставничества «студент- студент». Моя работа заключается в ведении базы наставников и наставляемых, организую обучение наставников, в том числе с привлечением экспертов; контролирую проведение программ наставничества; организую оценку вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества и мониторинг внедрения целевой модели в образовательной организации.

Форма наставничества «студент - студент» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого, лишённое, тем не менее, строгой субординации.

Цели реализации формы наставничества «студент - студент»:

- разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию инвалидов и лиц с ОВЗ);

- адаптация членов академической группы 1 курса к студенческой жизни: учебному процессу, ориентации в правах и обязанностях, культурному и физическому совершенствованию; сопровождение процесса социализации и профессионализации студентов (включение их в молодежное движение и общение внутри него с экспертами, взрослыми наставниками и организаторами); развитие у наставляемых гибких компетенций и межпредметных навыков через участие в различных образовательных, спортивных, культурно-массовых, творческих и иных проектах.

Задачи реализации формы наставничества «студент - студент»:

- создание актива студентов в академических группах, оказание ему помощи в организационной работе, содействие развитию различных форм студенческого самоуправления;
- содействие развитию правового общественного сознания, воспитанию гражданственности, созданию сплоченного коллектива;
- помощь в быстрой адаптации в новом коллективе, приобщение к студенческой жизни на основе изучения индивидуальных особенностей студентов;
- совершенствование организации самостоятельной работы студентов, обеспечение методической помощи и контроля со стороны наставников;
- повышение ответственности студентов за результаты учебной деятельности;
- формирование у первокурсников чувства гордости за выбранную специальность, образовательную организацию;
- мотивация наставников и наставляемых к участию в мероприятиях различного уровня, учебной деятельности, саморазвитию и самосовершенствованию и др. [2, с.1].

В совокупности со всеми достижениями в сфере образования, кредитной системой, активными формами обучения, индивидуализацией программ и содержания знания, интерактивными методами обучения, изучение и приобщение к восточной мудрости, восточным языкам и восточному способу жизни - быть в гармонии с природой, будет способствовать всё большему раскрытию возможностей студентов, всё более глубокому вовлечению в образовательный и воспитательный процесс, что позитивно скажется на формировании гармонически развитой личности.

Модель наставнической деятельности в воспитательной работе учреждения СПО показала свою целесообразность и эффективность.

Подводя итог вышесказанному, следует отметить, что образование XXI века будет качественно иным. Оно будет носить интегральный, межнациональный характер. Сегодня, в условиях глобализации, сближение восточной и западной систем образования будет способствовать смене парадигм: технократический принцип обучения сменится на гуманитарный. Ведущей парадигмой современного образования станет гуманизация [3, с.1].

С первых шагов профессиональной деятельности каждый медицинский работник остро ощущает необходимость профессиональной адаптации. Есть такие знания, которые невозможно получить в колледже. Неоценимую помощь в адаптации начинающему медику оказывает опытный коллега-наставник.

Традиции наставничества существуют уже давно. Молодые специалисты никогда не остаются один на один со своими проблемами и сомнениями. Опытный коллега - наставник поможет молодому сотруднику сформировать клиническое мышление, заложит первые навыки общения с пациентами и их родственниками, научит экстренно принимать решение, даст импульс к постоянному саморазвитию и самоорганизации.

Таким образом, можно утверждать, что развитие различных способов наставничества сегодня объективно необходимо в современном медицинском образовании. Современный медицинский работник заинтересован в освоении новых форма-

тов наставничества. Происходит обогащение таких форм наставничества, как тьюторство, коллективное взаимодействие успевающих и отстающих обучающихся, волонтерство и добровольчество.

Список использованных источников:

1. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года [Электронный ресурс] URL: <https://rg.ru/documents/2015/06/08/vospitanie-dok.html> Дата обращения: 03.11.2025.

2. ПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве формы «студент - студент» в ГАПОУ РБ «Бирский медико - фармацевтический колледж»

3. Родичев Н.Ф. Отечественный и зарубежный опыт профориентационно значимого наставничества // В кн.: Сборник лучших мировых технологий и практик по вопросам развития и управления талантами «Discovery of Talents / Открытие талантов / Сәләтлеләрачылышы». Профессиональное самоопределение / Под общ. ред. С.С. Гиля, М.А. Сикорской-Декановой. Казань, 2015. С. 40.

Раздел IV «Наставничество в профессиональном сообществе (работодатель – студент)»

Наставничество как ключевой фактор профессионального роста будущих медицинских работников

*Бачевская М. Л.,
Крылова Е. Ю.
ОГБПОУ УМК*

*«Лучший способ сохранить знание — это поделиться им с другими»
Карл Густав Юнг.*

Компетентность и профессионализм специалистов – это основные требования современного работодателя. Будущему медицинскому работнику важно осознать практическую значимость изучаемого материала, понять перспективу своей профессиональной деятельности, увидеть образцы преданности своей профессии, овладеть новыми технологиями, представить трудности медицинского труда и быть готовыми к их преодолению. В этом состоит основное назначение практико-ориентированного подхода к подготовке будущих медицинских работников

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей, а это критически важно в современном мире. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. В основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и кон-

структивного партнерства, и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку.

В современных реалиях лечебно-профилактические учреждения нуждаются в кадрах, которые с первого дня работы могли бы включиться в лечебно-диагностический процесс, проявляли себя как профессионалы, оказывая медицинскую помощь. Поэтому практическое обучение студентов медицинских колледжей – наиболее важное направление учебного процесса. В медицинской отрасли особое значение приобретает практика, предполагающая тесную связь, взаимодействие с лечебными учреждениями и дающая возможность применять теоретические знания в клинической среде, непосредственно в работе с пациентами. Наставничество в этом случае играет важную роль.

Инновационным в организации наставничества стало создание учебно-практического студенческого комплекса на базе городской клинической больницы святого апостола Андрея Первозванного в рамках заключенного соглашения между ЛПУ и ОГБПОУ Ульяновском медицинском колледже им. С.Б. Анурьевой (далее ОГБПОУ УМК)

В структуру учебно-практического студенческого комплекса входят учебные аудитории на базе колледжа, где практические занятия проходят с использованием симуляционного обучения (симуляционные тренажеры, решение ситуационных клинических задач, деловые игры, стандартизированный пациент), и учебные кабинеты на базе лечебного учреждения, оснащенные необходимым оборудованием (фантомы, муляжи, предметы ухода, инструментарий) и отделения клинической больницы (рисунок 1), где практическая подготовка обеспечивается путем участия студентов в реальной медицинской деятельности.



Рисунок 1 – Отделение ГУЗ «ГКБ св. ап. Андрея Первозванного»

Формирование готовности студентов к выполнению трудовой деятельности в практико-ориентированной, то есть, в клинической среде достигается с помощью наставнического взаимодействия. Занятия на базе ЛПУ проводят преподаватели профессионального цикла (преподаватель-наставник) и медицинские сестры ЛПУ (медсестра – наставник). Роль и участие наставников в этом направлении заключа-

ется в том, что они активизируют профессиональный и личностный потенциал обучающихся, усиливают их мотивацию к учёбе и самореализации.

На практических занятиях на базе колледжа преподаватель-наставник с помощью различных технологий (технология «Стандартизированный пациент», деловая игра, кейс-метод) погружает студентов всей группы в профессиональную среду, что позволяет им выступить в роли медицинской сестры в конкретной должности: палатной (постовой), процедурной, функциональной диагностики. Погружаясь в роль и выполняя функциональные обязанности, студенты отрабатывают практические умения. Преподаватель - наставник в этом случае помогает развивать аналитические и рефлексивные навыки студентов, критическое мышление и принятие обоснованных решений, т.о. происходит применение теоретических знаний в практических ситуациях, учитываются разнообразные факторы, которые могут повлиять на принятие решения. Обучение с помощью симуляции готовит студентов к встрече с реальными пациентами в ЛПУ.

Структура практического занятия, проводимого в отделении ЛПУ, в целом, не отличается от занятий, проводимых в колледже, но имеет ряд особенностей.

На этапе применения знаний на практике группа делится по 2 человека и распределяется на конкретные рабочие места: сестринский пост (рисунок 2), процедурный кабинет (рисунок 3), кабинет физиотерапии (рисунок 4), приемное отделение, кабинет функциональной диагностики, где отрабатываются трудовые функции через трудовые действия. Работа студентов контролируется и оценивается не только преподавателем - наставником, но и наставником – медсестрой.



Рисунок 2 – Сестринский пост



Рисунок 3 – Процедурный кабинет



Рисунок 4 – Кабинет электролечения

У студентов есть возможность сразу, не дожидаясь производственной практики, отработать пройденные манипуляции в реальных условиях – обучение в формате «здесь и сейчас». Медсестра - наставник передаёт практические знания и навыки, недоступные в формате академического обучения. В рамках практического занятия она может уделить студенту больше внимания, указать на ошибки и скоординировать его действия, оценить его работу на конкретном рабочем месте. Поддержка со стороны наставника повышает мотивацию, что укрепляет приверженность студентов к работе.

Такая интегрированная система наставничества дает возможность преподавателям-наставникам быть в курсе последних достижений в медицине, современных методах лечения, диагностики, ухода за больными. Это сотрудничество является выгодным и для ЛПУ, так как осуществляется подготовка компетентных специалистов, готовых незамедлительно приступить к трудовой деятельности и закрыть кадрового дефицита.

Инновационный подход к практической подготовке и эффективная форма наставничества в рамках учебно-практического студенческого комплекса позволяет подготовить квалифицированных медицинских специалистов, которые будут обладать явным преимуществом при трудоустройстве в государственные и частные учреждения.

Список использованных источников:

1. Методические рекомендации об организации наставничества в образовательных организациях и организациях реального сектора экономики Тверской области. – Тверь: ГБПОУ «Тверской политехнический колледж», Центр опережающей профессиональной подготовки Тверской области, 2020. – 90 с. – URL: <https://corp69.ru/> Дата обращения: 10.11.2025.
2. Наставничество как стратегия непрерывного развития [Электронный ресурс]. // Официальный сайт АУ ДПО Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования». – URL: <https://iro86.ru/> Дата обращения: 13.11.2025.
3. Кравченко Л.С. Развитие социального партнерства – качественный ресурс подготовки компетентного специалиста. Сестринское дело: вчера, сегодня, завтра // Реги-

ональный практический опыт: сб. ст. Омск: ГБОУ ВПО ОмГМА Минздрава России: ОРОО «Омская профессиональная сестринская ассоциация», 2013.

4. Щедрина, Т. Т. Особенности подготовки студентов медицинского колледжа в условиях применения симуляционного обучения / Т. Т. Щедрина. — Текст: непосредственный // Проблемы и перспективы развития образования: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Краснодар, февраль 2016 г.). — Краснодар: Новация, 2016. — С. 232-235. — URL: <https://moluch.ru/> Дата обращения 13.11.2025.

Наставничество в организации практического обучения студентов медицинского колледжа

*Еловикова О. Н.
ГБПОУ «Чайковский медицинский колледж»*

Формирование профессиональной компетентности медицинского работника — это сложный многоступенчатый процесс, включающий овладение необходимыми теоретическими знаниями, приобретение практических навыков, соблюдение этических стандартов профессии и умение эффективно взаимодействовать с пациентами. Именно в контексте такой комплексной подготовки особое место занимает наставничество, которое позволяет студентам приобрести реальные профессиональные умения и уверенно чувствовать себя в условиях повседневной клинической практики.

Целью наставничества является оказание помощи будущему медицинскому работнику в профессиональном становлении.

Медицинская среда - одна из немногих, где наставничество гармонично вписывается в культуру профессии. Медицинские знания и умения всегда передавались «из уст в уста», и эта традиция сохраняется до сих пор. Однако нужно понимать, что наставничество требует времени, сил и желания поделиться знаниями, приобретенными собственным трудом.

Наставничество - общественное явление, направленное на совершенствование качества индивидуального обучения молодых специалистов. Наставничество должно подготовить будущего медицинского специалиста среднего звена как полноправного члена команды медицинской организации (МО), обладающего необходимым набором компетенций, качественно и своевременно выполняющего производственные задания, соблюдающего трудовую дисциплину и корпоративную культуру.

К основным задачам наставничества во время практики можно отнести: развитие у студентов в ходе практического обучения на базах МО необходимых для эффективной работы компетенций; ускорение процесса профессионального становления через развитие способности самостоятельно выполнять трудовые действия; развитие коммуникативных навыков и способности выстраивать эффективное взаимодействие с коллегами, пациентами и их родственниками; усвоение лучших традиций

трудового коллектива МО, норм и правил поведения в соответствии с требованиями медицинской этики.

Для повышения качества подготовки кадров медицинскому колледжу требуется наладить эффективное сотрудничество с медицинскими организациями. Такой подход позволит: интегрировать требования работодателей в образовательный процесс; создать непрерывную цепочку обучения — от теории до практической адаптации в профессии; воспитать специалистов, которые не только обладают необходимыми навыками, но и осознанно выбирают медицинскую сферу как место долгосрочной работы.

Кандидатуры наставников предлагаются заведующими структурных подразделений, главной медицинской сестрой, заместителями главного врача, в соответствии со следующими личностными качествами: позитивный стиль общения и мировосприятия, педагогические навыки, умение решать проблемы, способность выделять приоритеты, особенности личного влияния и авторитет среди коллег.

Списочный состав наставников утверждается руководителем МО по согласованию с образовательным учреждением. Наставником может быть специалист, имеющий стаж работы по данной специальности не менее 7 лет, первую или высшую квалификационную категорию, пользующийся уважением в коллективе.

Наставник назначается приказом руководителя учреждения и на основании добровольного согласия сторон, вследствие доверия руководства. Сроки наставничества устанавливаются индивидуально до 6 месяцев. При необходимости сроки наставничества могут быть продлены до 2 лет.

За наставником закрепляется не более десяти студентов, в отношении которых осуществляется наставническая работа.

Критериями соответствия роли наставника следует считать: умение выявить и оценить качества личности наставляемого, которые нуждаются в развитии; готовность оказать помощь и поддержку в адаптации к производственной среде; способность применять современные подходы к обучению; служить положительной моделью в профессии и общении. Сотрудников, имеющих дисциплинарные взыскания, привлекать к наставнической работе на период действия данного взыскания не рекомендуется.

Эффективность деятельности наставника определяется совокупностью следующих критериев: методическая компетентность — владение современными технологиями воспитательного процесса, понимание психолого-педагогических особенностей обучающихся; управленческая составляющая — способность к целеполаганию в работе с наставляемым, выстраиванию системы мотивации, разработке индивидуального плана обучения; результативность — достижение поставленных образовательных целей в установленные сроки с учётом индивидуальных особенностей студента.

В рамках наставнической деятельности педагог решает комплекс взаимосвязанных задач: 1. *Профессиональное становление* - формирование и развитие индивидуальных профессиональных компетенций студентов; освоение норм медицинской этики и деонтологии как основы профессионального поведения; содействие в по-

вышении общеобразовательного и культурного уровня обучающихся; вовлечение студентов в общественную жизнь образовательного учреждения. 2. *Ценностно-ориентирующее воздействие* - демонстрация лучших профессиональных практик через примеры работы высококвалифицированных сотрудников учреждения; трансляция корпоративных ценностей и традиций организации. 3. *Историко-просветительская работа* - ознакомление студентов с историей учреждения, этапами его развития и достижениями; разъяснение актуальных задач учреждения в системе оказания медицинской помощи населению. 4. *Личностный пример наставника* - использование собственного профессионального и личностного опыта как инструмента воспитания; демонстрация модели профессионального поведения, ответственного отношения к делу, этических норм взаимодействия с пациентами и коллегами. 5. *Мотивационно-развивающая функция* - формирование у студентов осознанной ответственности за качество выполняемой работы; стимулирование стремления к непрерывному профессиональному совершенствованию и саморазвитию; развитие внутренней мотивации к освоению профессии и построению карьерной траектории.

Таким образом, наставничество выступает как системная деятельность, объединяющая педагогические, воспитательные и профессиональные компоненты, направленные на подготовку компетентных и мотивированных специалистов медицинского профиля

В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, договором об организации практической подготовки обучающихся, заключаемым между образовательной и медицинской организацией, должностной инструкцией.

Большой опыт в этом направлении наработан у преподавателей специальности Сестринское дело. Характерная черта обучения медицинских сестёр – тесное общение с практикующими врачами и медсёстрами отделения, посвящающими молодую смену в тонкости профессии не только в учебных аудиториях, но и в «полевых» условиях.

Изменения, вносимые в деятельность современного здравоохранения, требуют от преподавателей специальности систематического пополнения знаний и тесного взаимодействия с коллегами медицинских организаций, что обеспечивает компетентность преподавателей и укрепляет сотрудничество, а это необходимо для качественной подготовки обучающихся.

Существенной частью подготовки специалистов сестринского дела к самостоятельной профессиональной деятельности являются два вида практики: учебная и производственная. Первая проходит в учебных аудиториях, которые оснащены всем необходимым для формирования первичных практических умений для последующего освоения обучающимися профессиональных компетенций по избранной специальности.

Производственная практика проходит на базе медицинских организаций г. Чайковский и прилегающих территорий Пермского края, с которыми заключены договоры о практическом обучении.

Для производственной практики обучающимся выдаются дневники, в которых отражены график и программа практики, согласно профессиональному модулю, образец заполнения отчёта о выполненной работе, перечень манипуляций для демонстрации во время защиты и цифровой отчёт с рекомендованными видами работ, отражающими профессиональные компетенции.

Методистом-контролёром график производственной практики составляется так, что как правило, практиканту определяются наставники из опытных сотрудников подразделений, которые помогают приобрести опыт работы и всегда готовы к сотрудничеству.

Выход обучающихся на производственную практику традиционно предваряет инструктаж, проводимый главными медицинскими сёстрами больниц; в ходе инструктажа заостряется внимание на требованиях противоэпидемиологического режима.

В процессе работы медперсонал особое внимание уделяет внешнему виду, соблюдению правил этики и деонтологии обучающихся, так как эти моменты являются крайне важными при работе с пациентами соответствующего профиля.

Виды и объём выполненной работы практикантами, зафиксированные в дневниках и цифровых отчётах ежедневно контролируются непосредственными руководителями практики.

Заинтересованность медперсонала в подготовке кадров, готовность поделиться опытом воспринимаются практикантами всегда с большой благодарностью, поэтому отзывы о производственной практике традиционно положительные.

По окончании практики защита её проходит в несколько этапов: решение тестовых заданий, проверяющих знания работы медицинской сестры, демонстрация манипуляционной техники и анализ заполненных дневников.

Для оценки результативности системы наставничества используются следующие показатели: успех студентов в прохождении финальной аттестационной комиссии; степень удовлетворённости выпускников уровнем полученных знаний и приобретённых навыков; качество отзывов работодателей относительно готовности молодых специалистов к работе и уровню профессиональной деятельности. Всё это показывает, что наличие хорошо организованной системы наставничества значительно улучшает подготовку специалистов, помогает новым сотрудникам быстро интегрироваться в коллектив и уменьшает стрессовые нагрузки в первые месяцы самостоятельной работы.

Представленный опыт Чайковского медицинского колледжа наглядно иллюстрирует высокий потенциал системы наставничества в обеспечении качественной подготовки будущих медицинских сестёр. Правильный выбор наставников, тщательная организация образовательного процесса и регулярный мониторинг успеваемости позволяют успешно решать задачи профессиональной подготовки и обеспечивают выпускникам хорошие стартовые условия для начала карьеры.

Такой вид организации практического обучения по специальности Сестринское дело позволяет сделать вывод, что наставничество является ключевым инструментом повышения качества профессиональной подготовки медицинских работни-

ков, ускоряя процесс интеграции новых специалистов в профессию и повышая общий уровень оказания медицинской помощи населению.

Список использованных источников:

1. Есенина, Е.Ю. Базовые ценности профессионального образования / В.И. Блинов, И.С. Сергеев // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019.- №1.- С. 4-15.
2. Капиева, А. А. Организация формы наставничества «педагог – студент – ученик» через проектную деятельность / О. В. Балачевская, К. Р. Капиева // Герценовские чтения: психологические исследования в образовании. – 2023.- №6.-С.185-193.
3. Ложкина, Т.Ю. Интеграционные процессы в профессиональной подготовке медицинских специалистов через систему наставничества // вестник томского государственного педагогического университета. – 2019. - №8.– С. 61-70.
4. Совершенствование клинической подготовки обучающихся, в том числе на основе внедрения наставничества в клинических базах организаций медицинского образования. Методические рекомендации. – Астана: 2016 г. – 52с.

Теоретические аспекты роли института наставничества студентов медицинских специальностей

Федотова И.В.

ФГБ ПОУ «УФК» Министерства здравоохранения России

Дефицит кадровых ресурсов здравоохранения в настоящее время становится одной из наиболее обсуждаемых тем в российском обществе. Вместе с изучением таких весомых проблем, как неравномерность, низкое качество медицинской помощи и другие аспекты, значительное внимание уделяется вопросам повышения профессиональной компетентности, адаптации и удержания специалистов среднего звена в медицинских организациях, в том числе путём внедрения института наставничества.

В Ульяновском фармацевтическом колледже практическая подготовка студентов осуществляется не только академически, но и посредством учебных и производственных практик на базах лечебных учреждений г. Ульяновска и области. Ульяновский фармацевтический колледж взаимодействует с такими лечебными учреждениями как, ГУЗ «Центральная городская клиническая больница г. Ульяновска», ГУЗ «Центральная клиническая медико-санитарная часть имени заслуженного врача России В.А. Егорова», ГУЗ «Ульяновская областная клиническая станция скорой медицинской помощи», ГУЗ Ульяновская областная клиническая больница, ГУЗ «Ульяновская областная детская клиническая больница имени политического и общественного деятеля Ю.Ф. Горячева», ГУЗ «Ульяновский областной клинический центр специализированных видов медицинской помощи им. Е.М. Чучкалова», ГУЗ «Городская клиническая больница святого апостола Андрея Первозванного», Федеральным научно-клиническим центром медицинской радиологии и онкологии ФМБА России. Коллективы медицинских учреждений обеспечивают практическое

освоение профессиональных навыков. Эти практики интегрируются с теоретическим обучением, позволяя студентам применять знания в реальных условиях, таких как проведение лабораторных анализов крови, микробиологических исследований и инструментальных обследований. Медицинские организации активно поддерживают и поощряют наставничество, создавая подходящие условия для взаимодействия

Взаимодействие наставник-студент может быть индивидуальным, когда наставник работает с одним подопечным, или групповым, позволяющим обмениваться опытом между участниками. В рамках работы Службы содействия трудоустройству выпускников колледжа, для студентов выпускных групп, обучающихся по специальностям «фармация», «Сестринское дело» и «Лабораторная диагностика», организуются встречи с заведующими клинико-диагностическими лабораторией и главными медицинскими сестрами, заведующими аптек. Работодатели рассказывают о своём лечебном учреждении, специфике работы, вакансиях, условиях трудоустройства и перспективах профессионального роста. Цифровые инструменты значительно улучшают процесс наставничества, позволяя наставнику более эффективно отслеживать прогресс подопечного, предоставлять персонализированные рекомендации и осуществлять своевременную поддержку. Онлайн-платформы, видеоконференции, виртуальные лаборатории могут расширить географию наставничества, делая его доступным для молодых специалистов в удалённых регионах. Наставники помогают будущим медикам осознать ценность их вклада и влияние на общее дело, что повышает мотивацию и способствует усилению заинтересованности в итогах труда. Наставничество способствует формированию культуры, где результаты труда имеют высокую ценность, что, в свою очередь, снижает текучесть кадров, поскольку студенты, видя, что их развитие ценится, чаще остаются в организации и стремятся к улучшению своих результатов. Наставничество напрямую влияет на уровень вовлечённости среднего медицинского персонала, создавая чувство принадлежности: когда сотрудники чувствуют поддержку и заботу со стороны более опытных коллег, они становятся более вовлечёнными в рабочие процессы.

Создание «культуры наставничества» является важным шагом для обеспечения эффективного взаимодействия между всеми участниками этого процесса. Изучение негативного опыта наставничества имеет критическое значение для формирования более эффективных программ. К числу проблем, с которыми могут сталкиваться наставники и подопечные, относятся: неэффективная коммуникация, которая может привести к недовольству и снижению мотивации; отсутствие поддержки со стороны организации, когда медицинская организация не создаёт условий, способствующих успешному наставничеству; негативные отношения в коллективе, такие как конфликты и неприязнь, способствующие созданию токсичной атмосферы, что затрудняет процесс передачи знаний и опыта. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной компетентности, а также навыками коммуникации, эмпатии и мотивации. Важно, чтобы наставник умел находить индивидуальный подход к каждому студенту, учитывая его сильные и слабые стороны, помогая ему ставить цели и разрабатывать планы их достижения. Установление ценностей и норм в медицинской организации, основанных на взаимопомощи и поддержке, способству-

ет формированию положительной атмосферы. Одним из результатов успешного внедрения культуры наставничества может стать развитие «аутентичной дружбы» внутри коллектива. Это предполагает, что наставники и студенты-медики могут развивать доверительные связи, что содействует открытости и готовности к обучению. Такие отношения позволяют обмениваться не только профессиональными навыками, но и личными историями, что усиливает командный дух.

Согласно данным Министерства здравоохранения Российской Федерации за 2024 год, в Ульяновской области дефицит специалистов среднего медицинского звена достигал 15–20%, что подчеркивает актуальность программ подготовки. Внедрение наставничества стало ключевым механизмом, где опытные специалисты передают подопечным не только технические компетенции, но и этические стандарты работы в здравоохранении.

Институт наставничества в медицинских организациях Ульяновска способствует адаптации молодых специалистов, минимизируя риски профессионального выгорания и ошибок на начальном этапе. Со стороны работодателя важно организовывать обучение наставников: специальные программы подготовки помогут развить необходимые навыки для эффективного взаимодействия с подопечными. Наставник, как правило, назначается из числа сотрудников с опытом работы не менее пяти лет, и его роль документируется в локальных нормативных актах учреждения.

По результатам исследования Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ) от 2024 года, 68% молодых медиков отмечают положительное влияние наставничества на их удержание в профессии. Например, в лаборатории ГУЗ Ульяновская областная клиническая больница наставники проводят индивидуальные консультации, совместные разборы клинических случаев и оценку практических заданий, что способствует увеличению качества подготовки на 25–30%, согласно внутренним аудитам. Наставники также играют важную роль в оценке эффективности практик, предоставляя обратную связь студентам и колледжу, что способствует корректировке учебных планов.

Удержание кадров среднего звена усиливается за счёт создания благоприятной среды, включая мотивационные программы и возможности для профессионального развития. 29 сентября 2025 года в Ульяновске прошёл III Региональный слёт наставников «Наставничество: традиции, опыт, сотрудничество». Инициатором мероприятия выступила Ассоциация средних медицинских работников Ульяновской области при поддержке Министерства здравоохранения региона. По итогам слёта приняли решение о разработке Положения о наставничестве и рабочей программы по подготовке наставников, утверждена Концепция наставничества до 2030 года, определены единые подходы.

Расширение института наставничества в Ульяновской области может стать моделью для других регионов, решая системные проблемы дефицита кадров. Интеграция цифровых технологий, таких как онлайн-платформы для мониторинга прогресса подопечных, усиливает его эффективность, обеспечивая преемственность знаний и устойчивость системы здравоохранения.

Хорошо организованное наставничество способствует созданию более привлекательной рабочей среды, уменьшая уровень стресса и повышая удовлетворённость работой. Наставничество в сфере здравоохранения выходит за рамки простого межличностного взаимодействия: это важный инструмент управления трудовыми ресурсами, влияющий на вовлечённость сотрудников, их заинтересованность в результатах труда и лояльность к медицинской организации.

Можно с уверенностью сказать, что будущее медицины – в руках наставников. Они куят новое поколение медицинских работников, прививая им не только профессиональные навыки, но и важнейшие человеческие качества: сострадание, милосердие, умение ставить интересы пациента превыше всего. Именно такие специалисты, воспитанные опытными наставниками, способны поднять здравоохранение на новый уровень и внести неоценимый вклад в здоровье и благополучие общества.

Список использованных источников:

1. Алексеева Н.В. Наставничество как явление в профессиональном образовании // Российский государственный профессионально-педагогический университет. — [б. г.]. — [б. м.]. — [б. и.].
2. Андреева. Т. Е. Индивидуальные предпочтения работников к созданию и обмену знаниями: первые результаты исследования // Научные доклады. — 2007. — № 4(R). — СПб.: НИИ менеджмента СПбГУ, 2007. — [б. с.].
3. Вишнякова С.П., Чиликина Г.Н. Управление научным наставничеством в интересах обеспечения национальной безопасности и научно-технологического суверенитета России // Финансовый университет при Правительстве РФ. — 2022. — С. 263.
4. Канищева Ю.В. Наставничество как форма профессиональной адаптации и повышения квалификации педагога в образовательной организации. — [б. м.], [б. г.]. — [б. и.].

Раздел V Формы обобщения опыта педагогических работников для аттестации на категорию «Педагог-наставник»

Наставничество в медицинском колледже - залог успешной подготовки квалифицированных фельдшеров

*Григорьев С. А.
БПОУ «Чебоксарский медицинский колледж»
Минздрава Чувашии*

Профессиональная подготовка будущих медицинских работников является важнейшим аспектом системы здравоохранения. Сегодня студенты должны обладать не только глубокими теоретическими знаниями, но и развитыми практическими навыками, способностью быстро реагировать на нестандартные ситуации и эффективно решать возникающие проблемы. Одним из наиболее эффективных методов повышения качества образования и профессиональной адаптации студентов-медиков, в том числе фельдшеров, является наставничество.

Наставничество представляет собой процесс передачи опыта и знаний от опытных профессионалов младшему поколению медиков. Этот метод позволяет студентам получать практические навыки, развивать профессиональные компетенции и адаптироваться к условиям реальной медицинской практики. В рамках учебного процесса медицинский колледж должен создавать условия для формирования необходимых компетенций, включая развитие личностных качеств, таких как ответственность, эмпатия и способность к критическому мышлению.

Фельдшерская практика требует высокого уровня ответственности и готовности к работе в сложных ситуациях. Именно поэтому профессиональное обучение фельдшеров должно включать элементы наставничества, направленные на передачу практических навыков и формирование профессиональных ценностей. Важнейшими задачами наставника являются помощь студенту в освоении практических навыков, поддержка в трудных ситуациях и мотивация к дальнейшему профессиональному развитию.

Процесс наставничества направлен на развитие у студентов важнейших профессиональных компетенций, таких как умение проводить диагностику заболеваний, оказывать доврачебную медицинскую помощь и взаимодействовать с пациентами. Опытный наставник помогает молодому специалисту освоить необходимые знания и умения, обеспечивая поддержку и обратную связь.

Работа фельдшера связана с высоким уровнем стресса и ответственностью. Поэтому важным аспектом наставничества является развитие эмоциональной устойчивости и способности справляться с психологическими нагрузками. Опытный специалист делится своими методами преодоления стрессовых ситуаций, помогая будущему коллеге подготовиться к работе в реальных условиях.

Одним из ключевых моментов в процессе наставничества является подготовка студента к самостоятельному выполнению обязанностей фельдшера. Это включает разработку индивидуального плана развития, определение целей и задач, а также регулярную оценку результатов работы. Регулярная обратная связь от опытного специалиста способствует повышению эффективности обучения и уверенности молодого специалиста в собственных силах.

Для успешного внедрения наставничества в учебный процесс необходимо создание соответствующей инфраструктуры и разработка программы наставничества. Важно обеспечить доступность ресурсов и материалов, а также организовать систему оценки и контроля над процессом наставничества.

Организация эффективного процесса наставничества предполагает наличие подготовленных преподавателей-наставников, обладающих необходимыми знаниями и опытом. Для этого учебное заведение должно обеспечивать дополнительное обучение и повышение квалификации педагогов, участвующих в программе наставничества.

Современные технологии позволяют существенно повысить эффективность процесса наставничества. Применение интерактивных методик, онлайн-курсов и виртуальных симуляторов помогает молодым специалистам быстрее осваивать но-

вые навыки и получать необходимую подготовку перед началом практической деятельности.

Основные направления совершенствования процесса наставничества.

1. Развитие личностных качеств.

Помимо технических навыков, важно формировать у будущего фельдшера гуманизм, сострадание, уважение к пациенту и понимание своей миссии. Наставники помогают воспитывать в молодых специалистах чувство социальной ответственности и приверженность этическим нормам профессии.

2. Формирование навыков коммуникации.

Эффективная коммуникация с пациентами и коллегами важна для каждого работника медицины. Преподаватели-наставники проводят специальные занятия, направляя студентов к улучшению коммуникативных способностей, таким образом способствуя лучшему взаимопониманию между фельдшерами и больными.

3. Использование инновационных форматов обучения.

Применение мультимедийных платформ, вебинаров, интерактивных тренингов и электронных справочников значительно повышает интерес студентов к учебе и улучшает усвоение материала. Так, использование виртуальной реальности и симуляции экстренных случаев помогает будущим медикам заранее познакомиться с ситуациями, которые они столкнутся на практике.

4. Регулярные стажировки и совместная работа с практикующими специалистами.

Ничто так хорошо не закрепляет теорию, как реальная медицинская практика. Поощрение сотрудничества студентов с действующими профессионалами создает уникальную атмосферу взаимовыручки и поддержки, стимулирует рост профессионального мастерства и стремление развиваться дальше.

5. Индивидуализация подхода.

Каждый студент уникален, и методы обучения должны учитывать индивидуальные особенности учащихся. Индивидуальные планы развития, составленные совместно преподавателем и студентом, помогают выстроить оптимальный путь становления молодого специалиста.

Проблемы и перспективы наставничества в медицинских учебных заведениях.

Несмотря на очевидные преимущества наставничества, существует ряд проблем, препятствующих успешному внедрению этого метода в образовательный процесс.

Во-первых, недостаток финансирования часто мешает полноценному проведению мероприятий по обучению и сопровождению студентов.

Во-вторых, нехватка квалифицированных наставников снижает эффективность обучения. Многие преподаватели сами нуждаются в дополнительном повышении квалификации и развитии педагогических навыков.

Тем не менее перспективы наставничества остаются положительными. Современное общество осознало важность качественного медицинского образования, и государственные структуры постепенно увеличивают финансирование образова-

тельных учреждений, внедряют инновационные методики обучения и повышают статус педагогической деятельности.

Кроме того, современные цифровые инструменты открывают новые возможности для дистанционного наставничества и расширения географического охвата программы. Онлайн-платформы и специализированные приложения становятся незаменимым инструментом для взаимодействия между студентами и преподавателями даже вне стен учебного заведения.

В заключении хочется сказать, что наставничество играет ключевую роль в подготовке квалифицированных фельдшеров. Оно обеспечивает эффективную передачу опыта и знаний, развивает личные качества, формирует важные профессиональные компетенции и способствует успешной адаптации молодых специалистов к работе в реальных условиях. Образовательные учреждения должны уделять особое внимание организации процесса наставничества, создавая необходимые условия для его реализации и регулярно оценивая результаты.

Таким образом, наставничество становится необходимым элементом образовательного процесса, обеспечивающим высокий уровень подготовки выпускников медицинских колледжей и повышающим качество оказания медицинской помощи населению.